Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8570097
Centre d'intérêt: 320

A propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ : analyse du comité et du réseau de la condition des femmes / [préparé pour le] XXIXe Congrès, CEQ. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, [1984].
37 p. ; 28 cm. -- (Des chances égales, un choix de société ; 9)

Titre de la couv. Code: A 84-C09.

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Femme *Syndicalisme *Condition féminine *Questionnaire *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Le document présente une analyse du militantisme des femmes à la CEQ. Il comprend cinq chapitres: 1. Une courte histoire; 2. Notre réalité à la CEQ; 3. Une longueur d'arrière: les handicaps sociaux des femmes; 4. Inégalités sociales, inégalités syndicales; 5. Le pouvoir syndical est à redéfinir.

Le document du comité repose sur les dossiers provenant de trois sources différentes: 1. questionnaire administré aux répondantes et répondants de l'enquête faite en 1983 par la CEQ; 2. questionnaire administré à 39 militantes du réseau de la condition des femmes, sur une possibilité de 54 membres; 3. entrevue avec des militantes et des militants.

L'analyse montre que le mouvement syndical doit questionner certaines contradictions sociales, notamment les conditions réelles d'exercice du militantisme des femmes. Les femmes sont encore loin d'avoir obtenu égalité et place semblable aux hommes dans la Centrale. Elles sont confrontées à des obstacles que l'organisation syndicale entretient et reproduit, consciemment ou non, ou encore qu'elle ne prend en compte que partiellement. Les femmes vivent le militantisme comme une course d'obstacles. Elles accumulent des difficultés qui les empêchent de s'impliquer autant et avec les mêmes résultats que leurs collègues masculins.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8470094, 8470096

CEDUQ 8570097

XXIXe Congrès
CEQ

9

À PROPOS DE L'ENQUÊTE SUR LE MILITANTISME DES FEMMES À LA CEQ

Analyse du comité et du réseau de la condition des femmes

EDUQ 8570097

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION, 3

MÉTHODOLOGIE, 5

I — UNE COURTE HISTOIRE:
Au commencement, telle était la lutte, 6
Front du travail, 6
Dix ans de luttes, 7
Réflexion féministe, 8
L'impact de ces luttes, 9
En conséquence..., 9

II — NOTRE RÉALITÉ CEQ:
Et maintenant, 10
Portrait-type du militant, 10
Portrait-type de la militante, 10
Travail ménager gratuit des femmes, 11
Tableaux de la représentation des femmes, 12
Répartition du membership et du leadership à la Centrale, 15

III — UNE LONGUEUR D'ARRIÈRE: LES HANDICAPS SOCIAUX DES FEMMES:
Socialisation des femmes, ou ce que veut dire « naître fille », 18
Infériorité politique des femmes, 18

IV — INÉGALITÉS SOCIALES / INÉGALITÉS SYNDICALES:
Supports à la lutte des femmes, 20
Les comités: police d'assurance?, 20
Le réseau: la voix — voie — des femmes, 21
Curiosité intellectuelle des femmes, 21
Féminisme, quelle étiquette!, 22

V — LE POUVOIR SYNDICAL EST À REDÉFINIR:
La place des femmes, 23
Nature du pouvoir, 23
Fonctionnement du pouvoir, 24
La parole des femmes, 24
Le pouvoir, c'est aussi le partage inégalitaire des dossiers, 25
Une démarche à poursuivre, 25

CONCLUSION, 27

ANNEXE I:
DONNÉES DE L'ENQUÊTE ADMINISTRÉE AUX MEMBRES DU RÉSEAU DE LA CONDITION DES FEMMES, 29

N.B. Il faut souligner, d'une façon particulière, la participation de

Marielle Tremblay, professeure de l'UQAC qui rédige présentement sa thèse de doctorat sur la condition des femmes à la CEQ.

Denise Tardif, étudiante en anthropologie et en stage de formation à la CEQ.

INTRODUCTION

La CEQ [1], depuis nombre d'années, a accepté la légitimité de la lutte des femmes. Elle a reconnu que l'analyse de l'oppression des femmes devait conduire à l'élaboration de revendications visant à réduire les inégalités sociales des femmes. D'où la nécessité de définir ces inégalités et de revendiquer des moyens pour corriger leurs différentes manifestations et effets. Or, l'histoire sociale des femmes laisse de profondes traces tant dans la société que dans notre organisation, que ce soit au niveau du fonctionnement ou à celui des mentalités. Nous n'avons pas, comme organisation syndicale, inventé le sexisme, la discrimination et les rapports de domination sur la base du sexe. Nous les avons pris pour acquis, parce que toute la société fonctionnait ainsi, et nous les avons retraduits dans notre fonctionnement et notre structure. N'eut été que les femmes aient pris la parole et qu'elles se soient manifestées activement dans tous les secteurs de la vie sociale, nous croirions encore que ce qui existait était correct et juste. Ainsi, pour la CEQ.

La CEQ n'est donc pas responsable des siècles d'oppression que les femmes ont subie. L'est-elle cependant quand, consciente du fait, elle ne prend pas assez de moyens pour que ça change dans le sens des intérêts et des droits des femmes? La lutte des femmes à la Centrale pourrait se définir comme thème et outil de changements au sein même de l'organisation syndicale, car tout ce qui concerne la condition des femmes doit être élevé au rang du « politique ».

Une chose reste sûre, la lutte des femmes a mis en évidence certaines contradictions sociales que le mouvement syndical doit questionner, notamment les conditions réelles d'exercice de la militance [2] des femmes, objet et sujet de « l'enquête sur le militantisme à la CEQ ».

Nul ne pourrait nier que les femmes sont encore loin d'avoir obtenu égalité et place semblable aux hommes dans la Centrale. Elles sont confrontées à des obstacles que l'organisation syndicale entretient et reproduit, consciemment ou non, ou ne prend en compte que partiellement. Ce qui nous amène à jeter un regard critique sur notre organisation en vue de la modifier.

Quoi qu'il en soit, les femmes vivent le militantisme comme une course d'obstacles. Elles accumulent des difficultés qui les empêchent de s'impliquer autant et avec les mêmes résultats que leurs collègues masculins. Quoi qu'on en dise, les femmes sont opprimées ici comme ailleurs.

Dénoncer les obstacles et revendiquer des changements mènent globalement à modifier autre chose et bien plus que le discours. Mais dénoncer et analyser les obstacles, c'est décortiquer l'oppression dans ses rouages syndicaux mêmes.

Quels sont ces obstacles et dans quels rouages s'imbriquent-ils? Nulle analyse du fonctionnement syndical, nous le répétons, ne se dissocie du fonctionnement social lui-même. Les femmes sont tributaires d'un héritage culturel qui les poursuit. Ne citons que le rôle social traditionnel qui, les ayant rendues responsables à part entière de la bonne marche de la famille et d'un foyer, les a longtemps exclues de la sphère politique. Ainsi, elles ont cumulé des déficits politiques innombrables. De plus, l'infériorité sociale des femmes, fait culturel, a entretenu la non-confiance envers les femmes et une parole de femmes sans presque d'écho.

La CEQ, en tant qu'organisation syndicale, s'inspirant de ce système basé sur la division sociale des sexes et la « supériorité » sociale du groupe des hommes, l'a reproduit au sein même de sa gestion de pouvoir et de son fonctionnement, bref de ses structures.

Prenant pour acquis que les femmes doivent répondre d'abord aux exigences de leur « supposée nature », elle n'a pas réussi à mettre suffisamment en place des mécanismes susceptibles de contrer les handicaps causés par les conditionnements sociaux, l'infériorité sociale des femmes et les rapports de domination masculine effective ou potentielle. Ainsi, elle a retraduit, qu'elle l'ait voulu ou non, les inégalités sexuelles et sociales en inégalités syndicales.

On en arrive donc à constater que l'affectation des femmes au travail ménager détermine leur mode et leur difficulté d'insertion dans le pouvoir politique. On en arrive aussi à se rendre compte que leur inclusion acceptée dans le monde politique suppose qu'elles ne dérangeront personne avec la discrimination sexuelle, les inégalités des femmes et leurs volontés de changement. On en arrive enfin à croire que les femmes, si elles veulent militer, le peuvent sans tenir compte des contraintes de la socialisation et d'un fonctionnement syndical encore adapté aux

1. CEQ s'entend au sens de l'organisation syndicale.

2. A le même sens que le mot militantisme.

hommes. Est-ce pour ces raisons que les militantes sont souvent à bout de course?

Les progrès limités mais incontestables opérés en un si court laps de temps sont tangibles. Mais il en reste beaucoup à réaliser. C'est de cette réalité dont l'avis du comité et du réseau de la condition des femmes se propose de faire état. Sans doute pèse encore lourd le poids des traditions mais le mouvement syndical a toujours eu le mérite et la volonté d'être à l'avant-garde de changements sociaux significatifs. C'est pour cette raison que les femmes-CEQ veulent que rapidement l'organisation syndicale leur ressemble.

MÉTHODOLOGIE

Le document du comité repose sur les dossiers provenant de trois (3) sources différentes:

QUESTIONNAIRE ADMINISTRÉ AUX RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS DE LA « GRANDE ENQUÊTE »

Au départ, 7 779 questionnaires ont été envoyés:

- 4 441 à des membres féminins (55,8 %)
- 3 438 à des membres masculins (44,2 %)
- environ 1 275 à des membres militants (16,3 %)
- environ 6 500 à des membres non militants (83,5 %)

Toutes les personnes nous ont renvoyé le questionnaire rempli, [3] ce qui entraîne que notre échantillon est parfaitement représentatif. Nos conclusions pour ce groupe peuvent donc être étendues à l'ensemble de nos militantes et de nos militants.

Par contre, le groupe non militant n'est absolument pas représentatif puisque seulement 10 % des questionnaires envoyés ont été retournés. Le comité n'a donc pas jugé bon d'utiliser les données recueillies chez ce groupe.

QUESTIONNAIRE ADMINISTRÉ À 39 MILITANTES [4] DU RÉSEAU DE LA CONDITION DES FEMMES, SUR UNE POSSIBILITÉ DE 54 MEMBRES:

- 47 représentantes du primaire-secondaire
- 7 représentantes des regroupements sectoriels

La majorité des répondantes provenaient du primaire-secondaire, ce qui est normal étant donné leur nombre. Les membres interviewés ne sont pas représentatifs de l'ensemble de nos membres militants. Nous n'utilisons leurs témoignages que lorsqu'ils corroborent en les précisant certains points de l'enquête.

ENTREVUEs AVEC DES MILITANTES ET DES MILITANTS

L'équipe de départ avait défini qu'il fallait rejoindre 1 % du membership militant, soit environ soixante personnes (30 femmes et 30 hommes), et assurer une participation égale à chaque syndicat et regroupement sectoriel.

La participation s'établissant sur une base volontaire, certains syndicats n'ont pas cru bon ou n'ont pas eu la possibilité d'envoyer une représentante ou un représentant. Nous n'avons donc recueilli le témoignage que d'une quarantaine de personnes. Quatorze d'entre elles ont participé à une entrevue individuelle et environ vingt-six ont été interviewées lors d'une table ronde.

Ces personnes n'étant absolument pas représentatives au sens de l'échantillon, nous utilisons leur témoignage uniquement pour approfondir ou confirmer les données recueillies à partir du questionnaire.

On remarquera qu'il existe un écart assez élevé entre les réponses des militantes, des militants de la « grande enquête » et des militantes du réseau. Ça n'a rien de surprenant si on considère que, la plupart du temps, les questions interrogent des opinions et perceptions, lesquelles sont sujettes à varier sensiblement selon le niveau de sensibilisation général de nos répondantes et répondants.

Il est assez normal que les militantes du réseau, qui questionnent la condition des femmes, se montrent plus sensibilisées à toutes les formes d'oppression, de conditionnement ou de discrimination que les femmes ont à subir dans leur action militante.

3. Nous avons même un nombre un peu supérieur de militantes et de militants au retour qu'à l'envoi. Cela s'explique par le fait que nos membres militants sont également présents dans le fichier central. Nous en avons donc recruté quelques-uns de plus par ce biais. Ce nombre n'est cependant pas assez élevé pour avoir un effet sur notre échantillon dont la représentativité reste totale.

4. Il faut souligner qu'un des syndicats locaux avait délégué un homme ce qui fait que le groupe était composé de 38 femmes et 1 homme.

I – UNE COURTE HISTOIRE

En 1973, la lutte des femmes à la CEQ prend place. Le sexisme est dénoncé. Des luttes s'installent sur le front du travail en même temps que la réflexion féministe nous interpelle et mobilise. Les militantes interrogent leurs conditions de vie et commencent à questionner le fonctionnement syndical.

AU COMMENCEMENT, TELLE ÉTAIT LA LUTTE

On assiste, au Québec, autour des années 1970, à une période de contestation sociale intense: développement des organisations de gauche, mobilisation autour de la question nationale, émergence de nouveaux mouvements sociaux, notamment le mouvement des femmes. Le mouvement syndical n'échappe pas à cette vague de contestation, aux remises en question suscitées.

Le syndicalisme commence à redéfinir son rôle, ses objectifs de lutte et l'orientation à donner à son action syndicale. Ainsi la CEQ, dans une perspective de syndicalisme de combat, avec une idéologie plus critique et une pratique plus revendicative, commence à s'ouvrir à de nouveaux champs de luttes sociales et politiques dans le but de définir un projet de société qui réponde aux besoins, aux attentes et aux intérêts des travailleuses et travailleurs.

Cette réflexion est alimentée par le manifeste *« L'école au service de la classe dominante »* à l'intérieur duquel on montre, entre autres, comment l'école reproduit les stéréotypes sexistes, l'infériorité des femmes et une discrimination au travail sur la base des rôles sociaux traditionnels. [6] Le syndicalisme en vient donc à remettre en cause les structures économiques et politiques en lien avec l'oppression vécue par l'ensemble des travailleuses et travailleurs et à revendiquer l'égalité des droits en lien avec l'oppression spécifique des femmes. Cette résolution du Congrès de 1972 l'atteste:

« Que la lutte pour la libération de la femme, comme la lutte pour la libération des travailleurs, passe par la destruction du capitalisme, et que dans ce combat les femmes ont leurs propres luttes à mener, solidaires des travailleurs; » (rés. 41-B-8e tiret).

Par ailleurs, plusieurs groupes de femmes à l'intérieur des mouvements politiques « dits de gauche » conçoivent déjà et surtout la lutte des femmes comme un mouvement de « libération » qui suppose et implique un bouleversement global des structures de la société et une remise en question fondamentale des rapports femmes-hommes dans la perspective d'une rupture radicale avec la société qu'on connaît.

Il va sans dire que cette conception de la lutte des femmes, souvent élaborée à partir du vécu de femmes et de leur militance, rencontrait de nombreuses oppositions à l'intérieur de ces groupes pour qui la lutte prioritaire était la lutte de classes, cette analyse de classes englobant et expliquant entièrement les causes de l'oppression des femmes, croyaient-ils. [7]

À ce moment-là, au Québec, l'essor économique entraîne un besoin croissant de main-d'oeuvre et favorise l'intégration des femmes au marché de l'emploi, majoritairement dans le secteur des services. Cependant les réalités des femmes au travail, différentes et souvent pires que celles de la main-d'oeuvre masculine, confirment que l'exploitation, la discrimination et le statut d'infériorité sociale des femmes se maintiennent, allant même jusqu'à se renforcer et ce, même si le marché du travail leur est plus accessible.

L'élargissement de la conscience des femmes de leur oppression spécifique les amena à vouloir changer non seulement leurs conditions de travail mais aussi leurs conditions de vie.

LE FRONT DU TRAVAIL

Des luttes s'installent sur le front du travail et rejoignent ainsi l'affirmation de Simone de Beauvoir qui disait, déjà en 1949, que:

« c'est le travail qui peut seul garantir à la femme une liberté concrète ». [8]

Le mouvement syndical, dont la CEQ, et le mouvement de lutte des femmes ont articulé des revendications et des objectifs politiques qui s'appuyaient sur le droit des femmes au travail social leur assurant

5. Nous ne pouvions faire une analyse des données de l'enquête sans situer la lutte des femmes à la CEQ dans un cheminement historique et sans faire le lien avec le mouvement des femmes en général.

6. École au service de la classe dominante, A72-C02-1972, pages 21-22.

7. Se référer aux analyses de certains groupes politiques de gauche au Québec pendant la décennie 1970-80.

8. Deuxième sexe, Simone De Beauvoir.

l'autonomie financière, bref, le droit des femmes à gagner leur vie, à assurer leur subsistance et à s'impliquer dans la vie politique, économique, syndicale et culturelle. Objectifs réaffirmés dans le document *« Le droit au travail social pour toutes les femmes »* et acceptés lors du XXVIIe Congrès de 1980 en ces termes:

(le travail est) ***« ... le seul moyen pour la femme d'acquérir une véritable autonomie économique et de pouvoir vraiment choisir son mode de vie ».*** [9]

Ce thème, devenu et resté longtemps le centre de nos préoccupations, a eu et a encore le mérite de susciter une large adhésion des membres et d'être endossé par l'organisation syndicale dont les mandats s'inscrivent autour de la défense des droits et intérêts des salariées et salariés qu'elle représente et de la lutte contre l'exploitation de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

En ce sens, la lutte contre l'oppression des femmes s'intègre et aussi élargit la lutte contre plusieurs formes d'exploitation et d'oppression: exploitation générée par le mode de production capitaliste et oppression liée à la structure idéologique de domination patriarcale.

On constata donc, à la CEQ comme ailleurs, qu'il fallait améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi en ne perdant pas de vue que les femmes, à cause de leur rôle social traditionnel, restent ménagères et reproductrices et que le droit réel au travail social nécessite et suppose aussi le droit à la maternité sans pénalisation, dans la perspective d'un marché du travail désexisé et non discriminatoire; tout cela constituant, nous le savons, un enjeu social et politique crucial.

Par l'intermédiaire du mouvement syndical, les femmes, non sans difficultés et contraintes, ont réussi à faire valoir collectivement leurs droits, en particulier dans le domaine du travail et dans celui de certaines politiques sociales (ex.: droit à l'avortement, droit à l'éducation sexuelle, désexisation des manuels scolaires et droit aux services de garde). Le mouvement syndical a aussi joué un rôle déterminant au niveau économique dans l'obtention de mesures contribuant à assurer aux femmes le droit à des conditions décentes de travail par ses luttes pour la parité salariale, pour les droits parentaux et pour les garderies.

Certains gains syndicaux ont servi et ont apporté autant aux membres féminins que masculins car ils constituaient des revendications qui amélioraient globalement les conditions de travail de toutes et tous. D'autres gains, plus intimement liés à la condition spécifique des femmes, ont actualisé le droit des femmes à travailler sans que la maternité les pénalise. En ce sens, les « droits parentaux » ont nettement amélioré les conditions des femmes travailleuses et ce, à la satisfaction des membres féminins.

L'enquête effectuée auprès des militantes exprime le contentement des femmes quant aux revendications syndicales liées aux conditions de travail des femmes. Les militantes affirment que le syndicalisme défend « beaucoup » la sécurité d'emploi (82,1 %), le salaire (46,2 %), la tâche (64,1 %) et qu'il défend « moyennement » les droits parentaux (51,3 %).

Par contre, lorsqu'on questionne la satisfaction des femmes en rapport avec la défense des conditions de vie, on s'aperçoit qu'elle diffère. Ainsi, les militantes de la grande enquête dans une proportion de 60,4 % et les militantes du réseau dans une proportion de 89,7 % affirment que le syndicalisme se préoccupe d'une manière insuffisante de leurs conditions de vie. En effet, les militantes de la grande enquête et les militantes du réseau affirment que le syndicalisme a peu fait progresser l'éducation sexuelle à l'école (43,4 % et 61,5 %) et les programmes d'accès à l'égalité (36,3 % et 57,9 %). De plus, les militantes du réseau, à cause de leurs préoccupations particulières, ajoutent que le dossier du harcèlement sexuel (56,8 %) et le dossier de la violence faite aux femmes (52,6 %) sont peu pris en compte par le syndicalisme.

Bref, la CEQ, au chapitre de la lutte des femmes a mené une lutte offensive contre les stéréotypes sexistes à l'école et dans la société et a mis de l'avant des revendications pour améliorer les conditions de travail des femmes sur le marché du travail en tant que travailleuses et syndiquées. Les femmes, comme groupe social, ont vu leurs intérêts économiques bien défendus sur ces questions et ont manifesté leur satisfaction lors de l'enquête. Mais elles savent ce qui reste à faire et ce qu'elles veulent qui soit fait. C'est ce que nous verrons en détail à l'autre chapitre.

DIX ANS DE LUTTES DE FEMMES

Après dix ans de luttes acharnées dans le mouvement syndical, luttes initiées et portées par les femmes, une évidence ressort de leurs pratiques militantes. Les femmes militantes ont compris que le combat syndical ne peut se limiter qu'aux revendications qui visent à remettre en cause et à attaquer le système économique — vision restrictive de la lutte des femmes — parce que l'oppression des femmes, vécue dans leur quotidienneté, dépasse très largement ce cadre.

9. *« Le droit au travail social pour les femmes »*, **page 7 (A80-C-02)**

Des questions de la vie comme la famille, le corps, les enfants, le travail domestique, les relations interpersonnelles, les rapports entre les sexes se sont imposées comme enjeux de luttes sociales et politiques.

En observant et en scrutant le fonctionnement social et ses règles, les rapports des femmes au pouvoir, à la structure, aux individus, en écoutant les hommes, en vivant les rapports de domination et en interrogeant leurs conditionnements sociaux, les militantes ont donc compris que vouloir construire une société plus égalitaire nécessite qu'on abolisse les rapports de domination sur la base du sexe. De ces rapports de domination/soumission découlent des attributs, des attitudes, des rôles, des fonctions, des places, des espaces et des jeux de valeurs différenciés selon les sexes. C'est ce qu'on appelle le patriarcat dont une définition nous est donnée par Adrienne Rich. [10]

« Le patriarcat est un système socio-familial, idéologique, politique, dans lequel des hommes par la force, par pression directe ou à travers les rites, la tradition, la loi, le langage, les habitudes, l'étiquette, l'éducation et la division du travail, décident du rôle que jouera la femme ou qu'elle ne jouera pas et dans lequel la femme subit, partout, le joug du mâle. »

Les femmes en lutte à la CEQ revendiquent donc une extension du champ des préoccupations politiques qui va englober leur quotidienneté tant dans la vie privée, que dans le travail et dans leur implication syndicale et politique et qui a pour effet d'abolir les rapports de domination masculine.

Ces revendications qui visent aussi à abolir le système patriarcal sont plus difficiles à faire prendre en compte par la CEQ. Il suffit de penser à toutes les résistances qu'a suscitées le dossier du harcèlement sexuel [11] pour s'en donner une petite idée. Que la structure ait tenu compte de certaines préoccupations spécifiques reliées au travail des 2/3 de ses membres, c'est indéniable mais ce n'est pas suffisant. Maintenant, elle doit prendre un tournant politique significatif dans le sens de la redéfinition du politique en englobant ces questions de la vie des femmes et en intégrant à ses analyses, une lecture féministe. Certes, c'est un dur défi que le mouvement syndical se doit de relever.

RÉFLEXION FÉMINISTE AU QUÉBEC [12]

La CEQ, en collaboration avec les comités de femmes, prenant conscience du sexisme, a bâti des outils de sensibilisation, surtout à partir de regards critiques sur le matériel scolaire. Elle a, de plus, traduit ces préoccupations en objectifs politiques de sensibilisation et d'action. Les femmes CEQ ont aussi été interpellées par cette question.

Les militantes, elles, par une prise de conscience s'élargissant, à se regarder vivre et agir, ont réalisé que le milieu syndical reproduisait des pratiques sexistes et que le sexisme n'expliquait que partiellement la domination présente dans leur vie privée, professionnelle et syndicale.

En même temps, le fait féministe s'imposant au Québec, suscitait de nombreuses recherches scientifiques initiant de nouvelles théories, des analyses politiques, des actions sur la question des femmes, qu'elles viennent de « chercheuses » ou de militantes de groupes de femmes.

De plus, les différents groupes de femmes du mouvement des femmes, ont élaboré et entretenu des liens de solidarité étroits. Ce qui a permis aux militantes féministes à l'intérieur de la Centrale de se ressourcer, de se remettre en question pour mieux orienter l'action politique de la lutte des femmes.

Les différentes analyses et les actions des groupes de femmes ont développé des champs d'intervention qui, même sans toujours faire l'unanimité, nous rejoignent et s'articulent autour de 4 points fondamentaux:

— Elles expriment une certaine contestation de l'ordre établi: remise en question des rapports de domination.

— Elles développent un discours contre la conception et la gestion du pouvoir reproduisant une hiérarchie entre les sexes et la division sociale du travail.

— Elles font état de la lenteur de l'évolution des mentalités.

— Elles définissent la lutte contre le système économique et le système patriarcal (certains groupes de femmes s'axant sur un pôle, l'autre pôle ou les deux).

Ces axes d'analyse, élaborés ou adoptés en collectifs de femmes travaillant sur des réalités différentes, poursuivent des objectifs communs: mettre fin à l'exploitation économique des femmes et à leur oppression de « sexe ». Un tel changement de systèmes et de mentalités suppose une diversité de fronts de lutte, ce qui constitue la richesse du mouvement des femmes.

10. **Adrienne Rich**, *Naître d'une femme*, **Denoel Gonthier, 1980, Paris VIIe, page 53.**

11. **Revendications sectorielles de la négo 81-83.**

12. **La lutte des femmes à la CEQ ne se dissocie pas des luttes menées par d'autres groupes de femmes se préoccupant aussi de l'avancement des droits et intérêts des femmes. Elle s'appuie aussi sur la recherche féministe.**

Ainsi, certaines tendances du mouvement des femmes articulent des moyens concrets pour transformer les rapports sociaux entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des appareils sociaux qui définissent et orientent les multiples aspects et dimensions de la vie sociale. Il a remis en cause non seulement l'ordre « bourgeois », les idées et les pratiques patriarcales mais la notion même de ce qui est politique et « le comment » faire de la politique. Pensons aux luttes menées par les femmes pour la réappropriation de leur corps et de leur sexualité, pour la promotion des métiers non traditionnels, pour la réinsertion des femmes sur le marché de l'emploi, pour la dénonciation de la violence conjugale et des rapports de domination exercés.

Car, il faut le dire, toute remise en cause de la division sexuelle du travail, du partage inégalitaire des rôles entre femmes et hommes a un caractère politique puisqu'elle conteste l'organisation sociale et ses fondements mêmes.

L'IMPACT DE CES LUTTES

Les revendications portées par le mouvement féministe ont eu et continuent d'avoir un impact certain, ne serait-ce que par l'ampleur de la mobilisation qu'elles ont suscitée en allant chercher des femmes de partout, y compris celles des organisations syndicales.

Malgré l'extrême diversité des organisations de femmes, un consensus s'est facilement établi contre la violence, la publicité sexiste, la pornographie, la pauvreté des femmes. Au moins on en parle, on les voit comme des effets de l'exploitation des femmes et on en cherche les causes profondes. De petites victoires ont été enregistrées.

La lutte s'est aussi menée sur le terrain de la conquête d'équipements collectifs spécifiques aux femmes (maisons des femmes, centres de santé des femmes, etc.).

De plus, le mouvement féministe a amené le mouvement syndical à prendre en compte certaines préoccupations qui ne lui paraissaient pas, au premier abord, être de son ressort. Nous croyons enfin qu'il est sain que le mouvement syndical soit interpellé par les groupes de lutte de femmes.

Ceux-ci savent que nos fronts de lutte sont aussi importants que les leurs, car que serait le sens d'un mouvement des femmes qui ne prendrait pas en compte la situation et les réalités de toutes les femmes?

EN CONSÉQUENCE...

La montée du féminisme à l'intérieur de nos murs, la détermination de lutte et la dynamique l'entourant ont entraîné les militantes CEQ impliquées aux dossiers des femmes à s'interroger.

À partir de leur vécu quotidien de militantes et des difficultés qu'elles ont à vivre en tant que femmes militantes, elles ont commencé à prendre conscience qu'elles étaient opprimées au sein même de leur organisation syndicale. Pour aller chercher concrètement les différentes manifestations de leur oppression, et ainsi nuancer ou confirmer ce qu'elles sentent et vivent, les militantes du réseau ont elles-mêmes répondu à l'enquête sur la participation et le militantisme des membres à la CEQ.

II — NOTRE RÉALITÉ CEQ

Un défi: l'enquête. Le militantisme: double tâche pour les hommes, triple tâche pour les femmes. La structure syndicale ne tient pas compte, dans sa définition du travail syndical et dans ses exigences de disponibilité, de la réalité du travail domestique des femmes. La place des femmes dans les postes décisionnels est inversement proportionnelle à leur poids numérique.

MAINTENANT...

Essayer de voir les effets des règles de fonctionnement syndical sur le militantisme des femmes et ce, dans tous ses rouages, voilà un des défis lancés par l'enquête. Puisque 90 % des répondantes et répondants, dont 54,8 % de femmes, sont des personnes impliquées dans la stucture militante, on peut penser que leurs perceptions traduisent une réalité significative, la réalité de leur vécu. De plus, trente-neuf membres du réseau des femmes ont répondu au questionnaire.

Avant même d'identifier les facteurs qui freinent la militance des femmes, l'enquête révèle que 97,3 % [13] des militantes du réseau et 67,3 % des militantes de la grande enquête affirment avoir plus de contraintes que leurs collègues masculins. Déjà on peut supposer que le fait de militer pour une femme sera plus difficile que pour un homme.

On constate que l'obstacle majeur que les femmes rencontrent est celui de la double tâche. Pour s'en convaincre, il nous faut tracer le portrait-type d'un homme et d'une femme qui militent.

PORTRAIT-TYPE DU MILITANT

Quand on examine les données de la grande enquête, il appert que 10 % des militants sont célibataires et que sur les 90 % qui restent, 79,9 % sont mariés et 6 % vivent en « union de fait ».

Deux facteurs favorisent la militance des 83,9 % d'hommes [14] qui vivent en couple:

— 31,8 % vivent avec une compagne qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer;

— 23,2 % vivent avec une compagne qui travaille à temps partiel sur le marché du travail.

En conséquence, seulement 28,9 % des hommes vivant « en couple » sont susceptibles de rencontrer certains problèmes au niveau de la double tâche. Mais l'enquête nous révèle que seulement 18,9 % des militants consacrent entre 20 et 35 heures par semaine au travail ménager (éducation des enfants, tâches domestiques et planification de l'organisation du foyer) comparativement à 47 % des militantes.

Ces données corroborent le fait que la responsabilité de la vie familiale reste un travail de femme prioritairement, qu'elle soit militante ou conjointe du militant.

PORTRAIT-TYPE DE LA MILITANTE

Les conditions d'exercice de la militance des femmes ne sont pas les mêmes que celles des hommes à la Centrale. En effet, les données de la grande enquête révèlent ces différences. 24 % des militantes sont célibataires. Il faut noter un écart de 14 % par rapport aux hommes. Donc, le célibat libère du temps aux femmes pour s'impliquer. C'est une condition favorable.

Des 76 % qui restent, 55 % sont mariées et 10,3 % vivent en union de fait. Deux facteurs favorisent la militance des 65,3 % d'entre elles [15] qui vivent en « couple »:

— 4,5 % d'entre elles vivent avec un compagnon qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer;

— 11 % vivent avec un compagnon qui travaille à temps partiel.

Donc 49,8 % des militantes vivant « en couple » assument et subissent la double tâche, comparativement à 28,9 % des militants vivant en « couple ».

Cependant, nous croyons que les 15 % des militantes « en couple » qui ont un compagnon à la maison ou travaillant à temps partiel ne subissent pas le même allègement de tâches que les militants dans la même situation. À cause du poids social du conditionne-

13. Cet écart s'explique par le fait que les militantes du réseau ont déjà entamé une réflexion sur cette question.

14. Les autres militants sont séparés (5,9 %) ou veufs (0,2 %).

15. Les autres militantes sont séparées (7,4 %) ou veuves (2,9 %).

ment des femmes et des hommes, les militantes risquent d'être obligées d'assumer quand même la responsabilité de la vie familiale malgré un certain partage des tâches. En conséquence, la majorité des militantes vivant « en couple » restent aux prises avec la double tâche.

Sachant que les responsabilités familiales incluent le soin et l'éducation des enfants et que cette tâche est difficilement conciliable avec la disponibilité exigée pour s'impliquer syndicalement, ce qui permettrait aux femmes d'être disponibles, ce serait ou de ne pas avoir d'enfants ou d'avoir des enfants âgés de 17 ans et plus. Cette situation libérerait du temps aux militantes. L'enquête confirme ces dires: en effet, 40,8 % des militantes de la grande enquête n'ont pas d'enfant comparativement à 25,1 % des militants. De plus, 16,5 % des militantes de la grande enquête vivent avec un ou des enfants âgés de 17 ans et plus, ce qui est le cas pour seulement 7,4 % des militants. Donc 57,3 % des militantes confirment que le fait d'être libérées des charges familiales leur permet une plus grande implication et disponibilité, comparativement à 32,5 % des militants pour qui cette variable intervient beaucoup moins.

Ce que les deux portraits-types révèlent, c'est que les femmes, si elles veulent militer, doivent répondre aux mêmes exigences de disponibilité que les hommes — tant dans la tête que dans le travail exigé et dans le temps — parce que, socialement, les hommes sont encore pris en charge, eux et leurs enfants, par des femmes. Ce qui explique qu'il y a plus de militantes sans enfant ou avec des enfants âgés qu'il y a de militants.

Les portraits comparés de la militance démontrent clairement que la logique du fonctionnement syndical handicape grandement les femmes. La CEQ en tant qu'organisation syndicale, même si elle a théoriquement dénoncé la transmission des stéréotypes sexuels et l'éducation faite selon des rôles sociaux sexués, maintient, tolère et reproduit dans ses pratiques et son fonctionnement plusieurs manifestations du sexisme et la division sexuelle du travail.

LE TRAVAIL MÉNAGER GRATUIT DES FEMMES

La structure syndicale fonctionne en entretenant ou en ignorant cette réalité, en ne prenant pas en compte dans son concept et sa pratique du travail syndical le vécu quotidien du travail domestique des femmes. Niant cela, elle ne tient pas compte du fait que les femmes doivent toujours continuer à assumer ce deuxième travail, tout en sachant, du moins en le disant, que le rôle traditionnel des femmes les confine à encore s'occuper du soin des enfants et de l'entretien d'une maison et qu'ainsi leur disponibilité est restreinte. Puisque la disponibilité est une condition primordiale à la militance, cette disponibilité est assurée, pour les hommes, par les conjointes de ceux-ci qui, en faisant le travail, les libèrent pour militer. Le militantisme des hommes n'est possible que grâce au bénévolat des femmes, d'abord ménagères.

Ce qui sert de base à l'exclusion des femmes de la vie syndicale permet l'inclusion des hommes. Pour corroborer ces affirmations, disons d'abord que les conditions auxquelles doit répondre une personne militante sont bien définies par le portrait-type d'une militante et d'un militant et que la réalité du mot disponibilité n'a pas le même sens selon que tu es une militante ou un militant. De plus, l'enquête révèle que 47,2 % des militantes de la grande enquête et que 62,2 % [16] des militantes du réseau disent que le syndicalisme ne tient pas compte des obligations familiales. Enfin, lorsqu'on demande aux femmes de donner les raisons qui expliquent la non-participation des femmes, 42 % des militantes de la grande enquête et 50 % des militantes du réseau associent la non-participation des femmes à la réalité de la double tâche.

Il est un fait que le syndicalisme continue à prendre pour acquis que la double tâche revient d'abord et prioritairement aux femmes puisque seulement 43,2 % des femmes et 40 % des hommes disent que leur syndicat a une politique de frais de garde. Si le mouvement syndical avait déjà compris qu'il faut cesser de dire que si les femmes veulent militer elles le peuvent: elles n'ont qu'à s'organiser. Trouvons donc plutôt les moyens pour que collectivement elles puissent réellement militer dans les mêmes conditions objectives que les hommes ou changeons les conditions de militance pour qu'elles conviennent et aux hommes et aux femmes.

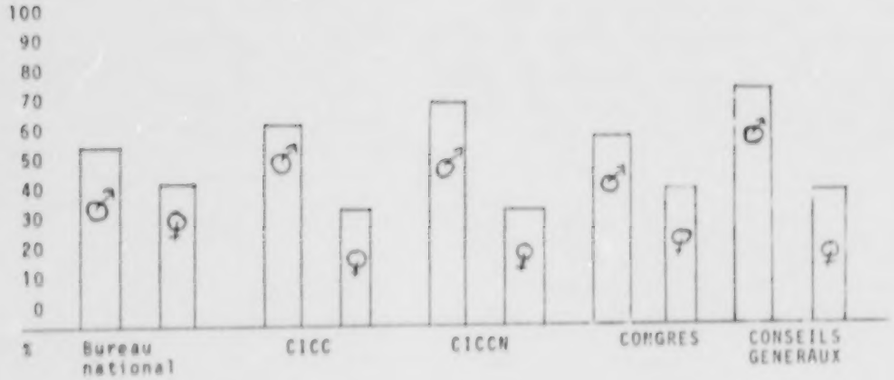
Le portrait-type de la militance que nous venons d'élaborer nous permet de comprendre et de saisir les résistances à propos d'un objectif fondamental de la lutte des femmes à la CEQ qui est celui de la reconnaissance du droit au travail social pour toutes les femmes et son corollaire: la non-revendication du salaire à la ménagère. Cet objectif sous-tend le principe de la remise en question des rôles sociaux traditionnels, vers un partage plus égalitaire de l'espace privé et de l'espace public et le principe de politique favorisant un plus grand accès et une réinsertion des femmes sur le marché du travail. Sachant que 55 % des militants vivent avec une compagne à temps plein ou à temps partiel à la maison, on suppose que ça interroge et questionne leurs propres pratiques. Une raison de plus qui peut expliquer le peu de diffusion qu'a eu le document du Congrès de 1980: *« Le droit au travail social pour toutes les femmes »*.

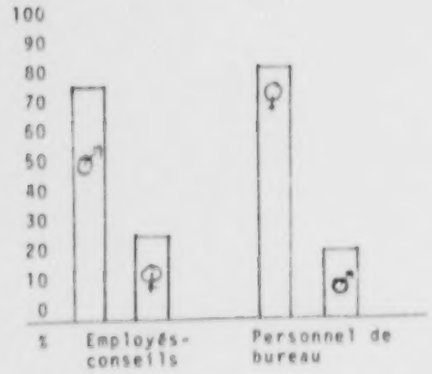
16. Cet écart entre militantes de la grande enquête et militantes du réseau s'explique par la réflexion depuis longtemps amorcée par les militantes à la condition des femmes.

De plus, le portrait-type de la militance que nous venons de brosser à partir de l'enquête permet aussi de vérifier la sous-représentation des femmes dans les structures syndicales. Pour transformer cette croyance en connaissance, on n'a qu'à observer attentivement les tableaux qui présentent la réalité de la place des femmes à la Centrale.

Structures politiques instances nationales	Nombre de membres	Nombre de femmes
Bureau national	7	3 = 43 %
CICC	13	5 = 38 %
CICCN	14	4 = 29 %
Congrès	± 800	± 300 = 38 %
Conseil général	180	57 = 32 %

Structures internes	Nombre de membres	Nombre de femmes
Employés conseils	55	13 = 24 % 1 femme cadre
Personnel de bureau	72	59 = 82 %

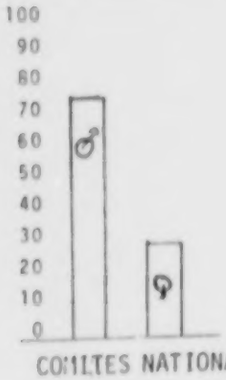




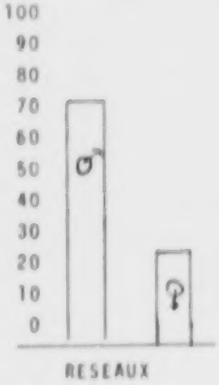
Regroupements sectoriels	Nombre de syndicats	Nombre total des membres femmes et hommes	Nombre total des femmes	Instances nationales des fédérations			Instances locales		Assemblées de délégués et délégués
				Femmes présidentes	Comités exécutifs	Conseil général et Congrès moyenne des deux	Femmes présidentes	Comités exécutifs locaux	
CECS	47 =	60 000 = *(1) 75% de la CEQ	p. scolaire 95% primaire 89% secondaire 60% 45 000 = 75% CECS	0	2/10 = 20%	16%	15/47 = 32%	165/420 = 39%	Moyenne de 59,2%
Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP	9 =	1 900 = 2,4% de la CEQ	650 = 34% FEC	0	1/8 = 12,5%	30%	2/9 = 22%	17/46 = 40%	
Fédération des professionnelles et professionnels de CEGEP et collèges	21 =	450 = 0,5% de la CEQ	150 = 25% FPCC	1	1/5 = 20%	10%	1/22 = 4,7%	20/91 = 22%	
Fédération des professionnelles et professionnels d'universités		200 = 0,25% de la CEQ	24 = 12% FPPU	1	2/5 = 40%		1/3 = 33%	3/15 = 20%	
SPPRSQ	23 secteurs	2 600 = 3,25% SPPRSQ	830 = 32% SPPRSQ	0	3/6 = 50%	27,5%	6/23 = 26%	+ 38% = 38%	
Fédération des professeurs d'universités	5	569	110 = 20%	0	2/10 = 20%	10%	3/5 = 60%	6/24 = 25%	
FPS	23 =	4 500 = 5% de la CEQ	3 000 = 70% FPS	1	4/6 = 66,6%	48%	10/23 = 43%	58/111 = 52%	
FPEPAS Affaires sociales	10 =	500	+ 400 =	0	0	50%	2/10 = 20%	20/40 = 50%	
Institutions privées	20 =	680 1,2% de la CEQ	+ 475 = 42% FPEPAS		2/3 = 66%		7/18 = 39%	50/75 = 66%	
FPEU	15 =	224 =	+ 134 = = 60%	0	1/5 = 20%	7/27 = 26%	3/15 = 20%	25/57 = 43,8%	
A.R.E.Q.	10 sections régionales	7 795 =	6 035 = 77,4%	0	2/5 = 40%	5/10 = 50%	6/10 = 60%	50/65 = 77%	
SPGQ E.S.	30 sections régionales	9 000 =	1 440 = 16%	0	3/9 = 33%	n.s. 11/88 = 12,5%	représentante 4/27 = 14,8%	ex. de sect. 11/88 = 12,5%	ass. des délégués et délégués 45 fem. sur 299 = 15%
FPSEQ E.S.	52 =	1 478 =	574 = 38,8%	0	0/5 = 0%	5/52 = 9,6%	5/52 = 9,6%	30/156 = 19,2%	
	177	79 000 71% + 9 000 1 478 65%	56 144 1 440 574						

NOTE 1. Le nombre de membres se lit avec le mot « environ ».
2. Les pourcentages sont calculés en excluant les ententes de services.

Comités nationaux	Nombre de membres	Nombre de femmes	%
1. Fonds de résistance syndicale	4	0	0 %
2. Conseil permanent de conciliation	3	0	0 %
3. Action sociale	5	0	0 %
4. Élection	5	1	20 %
5. Finances	5	0	0 %
6. Statuts	5	1	20 %
7. Santé et sécurité	5	0	0 %
8. Enfance en difficulté	5	1	20 %
9. Formation professionnelle	5	1	20 %
10. Préscolaire	5	5	100 %
11. Éducation des adultes	8	4	50 %
12. Fonds de récupération	4	0	0 %
13. Fonds de solidarité	4	1	25 %
14. Condition des femmes	5	5	100 %
	67	19	27 %



Réseaux	Nombre de membres	Nombre de femmes	%
1. RAM-AGI	38	10	26 %
2. RAM-CECS	49	13	27 %
3. RAM (1983)	39	12	30 %
4. RAM-AGI-RES Grande rencontre 83	148	36	24 %
5. Santé-sécurité	1 200	12	1 %
6. École (moyenne de)			58 %
7. Enseignement professionnel			14 %
8. Éducation des adultes			26 %
9. Enfance en difficulté (session automne 83)	36	20	55 %
			29 %



Regroupements sectoriels	Comité de condition des femmes	Réseau
CECS	Aucun comité: 13/47 = 28 % Responsable sans comité: 10/47 = 21 % Comités formés: 24/47 = 51 %	En voie de formation dans plusieurs syndicats locaux
FEC	1	1
F P C C	1	1
Fédération des professionnelles et professionnels des universités	1 responsable comité à venir	0
SPPRSQ	1	1
Fédération professeurs d'universités	0	0
FPS	1	à venir
FPEPAS	1	0
FPEL	0	0
AREQ	0	0
SPGQ	1	1
FPSEQ	1	0
	7/11 = 63,6 %	4/11 = 36 %

RÉPARTITION DU « LEADERSHIP » ET DU « MEMBERSHIP » À LA CENTRALE

Les tableaux confirment ce que nous écrivons et disons. La présence des femmes dans la structure nationale est inversement proportionnelle à leur représentation numérique dans la Centrale et, en conséquence, elles sont parfaitement sous-représentées. Le pourcentage moyen des femmes exerçant un rôle politique dans les instances nationales est de 36 %. On sait que c'est dans ces lieux que se décident les orientations politiques, les objectifs et les moyens à mettre en place pour les atteindre. Sont incluses dans ces orientations, celles touchant l'avancement de la lutte des femmes et l'abolition de leur oppression de sexe. Il reste cependant que, lors de certaines prises de positions touchant et concernant plus spécifiquement les femmes, dans leurs conditions de vie et dans leurs réalités de femmes, celles-ci ne sont pas présentes en nombre suffisant pour influencer les décisions finales. Même si nous croyons que plusieurs membres masculins sont sympathiques à la cause des femmes, il en reste un bon nombre à convaincre.

Dans ce 36 % de femmes, il faut tenir compte du fait que toutes n'ont pas également la même sensibilité aux dossiers et aux revendications des femmes. Un certain nombre s'y associe et d'autres, parce que moins sensibilisées à cette question, pour toutes sortes de raisons, viennent grossir le nombre de personnes qui, considérant que le syndicalisme en fait assez pour les femmes, s'accommodent, pour le moment, du statu quo.

Les femmes assument les présidences nationales des regroupements sectoriels (incluant les groupes en entente de services), au nombre de 3/12 = 25 %.

Aux présidences des syndicats locaux, les femmes sont peu nombreuses. Pour le démontrer, nous examinerons d'abord le groupe des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, groupe majoritairement composé de femmes.

Au Conseil exécutif de la CECS, on compte 2 femmes sur 10 (20 %). On retrouve 15 femmes sur 47 (32 %) aux présidences locales. Ce 32% est peu élevé quand on sait que les femmes constituent 75 % des membres se retrouvant au préscolaire, primaire et secondaire. Cependant, sur les conseils d'administration et les conseils exécutifs des syndicats locaux, on retrouve en moyenne 39 % de femmes. Dans les syndicats locaux, aux assemblées de déléguées et délégués, les femmes y assistent dans une proportion moyenne de 59,2 %.

Il en va ainsi pour le personnel de soutien. L'exécutif national est formé de 4 femmes sur 6 (66 2/3 %). 43 % des présidences locales sont assumées par des femmes, bien que ces dernières participent à 48 % au Conseil général et représentent 70 % du membership global du Soutien. Par contre, les exécutifs locaux sont formés d'une moyenne de 52 % de femmes.

À l'analyse de ces données, on remarque que l'écart entre la présence effective des femmes aux postes décisionnels et leur représentation numérique est moins grand dans le cas du soutien que dans celui des enseignantes et enseignants des commissions scolaires. Écart d'autant plus important à relativer puisque le Soutien constitue environ 5 % du membership global de la CEQ. Il n'en est pas ainsi pour la CECS. Celle-ci regroupe 75 % des femmes à l'intérieur des 2/3 du membership global de la CEQ. Il faut le dire, elles sont là les femmes à la CEQ, en nombre beaucoup plus grand qu'ailleurs.

Regardons maintenant au hasard, trois regroupements sectoriels composés majoritairement d'hommes.

On remarque que dans les regroupements sectoriels, l'écart entre le membership global et sa représentation numérique est généralement moins grand. À la Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC), les femmes sont présentes à 12,5 % à l'exécutif national, et sont présidentes à 28 % pour une présence globale des femmes à 34 % environ. Elles participent aux exécutifs locaux dans une proportion de 40 %. De plus, les femmes assistent à leur congrès dans une proportion de 30 %.

Par contre, à la Fédération des professionnelles et professionnels de CEGEP et Collèges (FPCC), même si c'est une femme qui est présidente de la Fédération, les femmes n'ont investi les postes de présidences locales que dans une proportion de 4,7 %. Cependant elles assurent une présence à 22 % dans les exécutifs locaux pour une représentation féminine globale à la fédération d'environ 25 %. Elles assistent au congrès dans une proportion de 10 %.

Au Syndicat des professionnelles et professionnels du réseau scolaire du Québec (SPPRSQ), les femmes assument des postes à l'exécutif national dans une proportion de 50 % et assurent une présence dans les exécutifs locaux dans une proportion de 38 %. 26 % des femmes assument des responsabilités de secteur, et 27,5 % en moyenne assistent à leur congrès. Les femmes constituent au SPPRSQ 32 % du membership global.

À la Centrale, on compte 14 comités nationaux. Il est intéressant de noter que le comité du préscolaire ne regroupe que des femmes, et que santé-sécurité, action sociale, finances et péréquation n'ont aucun membre féminin. Les réseaux « école », enfance en difficulté, enseignement professionnel et santé-sécurité regroupent successivement 58 % — 55 % — 14 % et 1 % de femmes. Au premier abord, on remarque que les femmes s'impliquent plus quand les sujets traités se rapprochent de leurs pratiques professionnelles, de leur vécu, et qu'elles semblent laisser aux hommes tout l'aspect plus politique et administratif; conséquence immédiate de leur socialisation.

En poussant davantage l'analyse, il est possible qu'il faille questionner les critères de choix des candidatures. Se peut-il que généralement ou la présidence propose une personne en qui elle a confiance, ou la présidence propose une personne qui s'est dite intéressée par le sujet du comité? Ne serait-il pas plus facilitant si des mesures incitatives pour les femmes étaient mises de l'avant?

Enfin, quand on observe le personnel salarié de la Centrale, on constate la division sexuelle du travail. Chez le personnel de bureau, les femmes sont présentes à 82 %. Chez les employés-conseils, on retrouve 24 % de femmes; chez le personnel cadre, il n'y a qu'une seule femme. C'est ce que nous appelons un effet de la discrimination systémique, discrimination s'expliquant par un ensemble de pratiques, apparemment neutres, qui ont un effet de traitement différent et d'exclusion d'un groupe par rapport à un autre. [17]

Ces tableaux démontrent la sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Cela soulève un certain nombre de questions. Pourquoi les femmes n'y accèdent-elles pas? Est-ce possible de penser que les femmes questionnent le modèle de fonctionnement actuel?

17. Définition donnée par la Commission des droits de la personne (CDPQ).

Cette appropriation collective par les hommes des lieux de pouvoir cause un problème d'insertion à un bon nombre de femmes. Elles peuvent être compétentes, elles peuvent être intéressées mais elles seront résistants à une forme d'organisation et de répartition du pouvoir qui exige un investissment total de l'individu et qui propose un modèle de gestion les défavorisant. Cet investissement et ce modèle sont difficilement compatibles avec les conditions particulières de vie que les femmes supportent dû à leur rôle domestique et maternel et à leur préoccupation constante d'une réelle qualité de vie. De plus, elles portent, malgré elles, le lourd poids de leur socialisation et de leur infériorité sociale, cause de nombreux handicaps.

III – UNE LONGUEUR D'ARRIÈRE: LES HANDICAPS SOCIAUX DES FEMMES

Le poids de la socialisation des femmes explique, en partie, la transposition de leur infériorité sociale dans le vécu syndical et sert de prétexte au pouvoir traditionnel en place pour tirer profit de cette situation.

SOCIALISATION DES FEMMES OU CE QUE VEUT DIRE « NAÎTRE FILLE »

L'histoire nous démontre que culturellement et socialement, les femmes, parce que responsables et en charge des relations humaines dans la famille, de l'entretien et du bien-être des leurs, ont appris à se débrouiller, à assumer, à se valoriser et à se confiner dans cet espace restreint et privé qu'est l'unité familiale; les femmes ont appris collectivement, d'une certaine façon, le désintérêt de la vie publique. Elles ont intériorisé que ce n'était pas leur domaine. Ceci explique leur accès partiel à la vie politique.

Tout petits, les enfants des deux sexes ont appris à se modeler sur ces normes sociales, et ainsi amener chacune et chacun à bien jouer son rôle, et ce, dans des espaces respectifs; l'espace privé pour les femmes où elles veillent aux conditions de vie, à la transmission des valeurs humaines et aux rapports privés; l'espace public pour les hommes, dans le grand monde, dans les rapports publics où ils assurent la subsistance économique et la bonne marche de l'organisation tant politique qu'économique et sociale.

Ainsi, la famille et les institutions sociales et politiques vont véhiculer une idéologie sexiste poussant les femmes à acquérir les habiletés liées à leur sexe, celles que l'on attend d'elles, afin que se reproduisent et se perpétuent les conditionnements sociaux appris et les rôles en découlant: les femmes: donneuses de soin et exécutantes; les hommes: décideurs politiques. C'est ce qu'on appelle la division sociale des sexes. Ce processus de socialisation a pénalisé en partie les femmes tant dans le monde syndical qu'ailleurs parce qu'on entretient consciemment ou non, en tout ou en partie, un fonctionnement basé sur la supposée « nature des femmes» et la prétendue supériorité des hommes.

Les institutions sociales ont reproduit un modèle de places différenciées selon les sexes en axant le fonctionnement social sur les idéologies et comportements propres à chacun des sexes. Il devient ainsi possible de pourvoir à chacune des fonctions et à chacun des rôles selon les sexes.

L'INFÉRIORITÉ POLITIQUE DES FEMMES

Les résultats de l'enquête sont très significatifs sur cette question. Ils tendent à prouver que le syndicalisme reproduit les inégalités sur la base du sexe. De plus, lors des entrevues, la grande majorité des militantes et des militants ont confirmé, en parlant de leur vécu et de leurs expériences, plusieurs obstacles soulevés dans la grande enquête qui freinent leur implication syndicale.

Nous avons précédemment démontré que les enfants et le foyer constituent le lot des femmes. Majoritairement les militantes ayant des enfants identifient la famille et les enfants comme étant une priorité dans leur vie. De plus, bon nombre de militantes expliquent la militance partielle des femmes par la variable enfants et rôle maternel. Les témoignages qui suivent résument bien:

« Pour moi, c'est bien clair que quand je ne pourrai pas m'organiser par rapport aux enfants, c'est les enfants qui vont passer en premier ». (...) (Q 15)

« Je prends vraiment le temps de rester avec mon enfant et c'est rare que tu vas entendre des hommes dire cela ». (K 1)

« ...pour eux autres (les femmes), c'est d'abord la maison avant le syndicalisme... » (P 15)

Ces affirmations viennent expliciter que 38,5 % des militantes de la grande enquête et 43,2 % des militantes du réseau donnent la lourdeur de la tâche syndicale comme 2e obstacle à la militance. On se rappellera que le 1er obstacle était la double tâche. À la lourdeur de la tâche s'ajoute la difficulté de concilier vie affective et vie familiale et ce, dans une proportion de 13,9 % pour les militantes de la grande enquête et 10,[illegible] % pour les militantes du réseau.

Lorsqu'on questionne le 2e motif de la non-participation des femmes, des facteurs liés à l'infériorité socio-politique des femmes ressortent: 33,4 % des militantes de la grande enquête disent que la solidarité des femmes est insuffisante (12,9 %),

que leur éducation traditionnelle ne les prépare pas à la vie syndicale (12,1 %) et que la formation des femmes à la vie syndicale est insuffisante (8,4 %). Par contre, les militantes du réseau choisissent ces facteurs dans une proportion de 50 %. Un militant témoigne ainsi:

« C'est les changements (par rapport aux femmes) de surface et c'est par le biais strictement de l'éducation qu'on va pouvoir changer ça... » (P 18)

Sachant que les femmes ont des retards à combler, retards causés par leur éducation, ne serait-il pas temps que le syndicalisme les outille? En organisant des sessions d'éducation spécifique pour elles? Les militantes de la grande enquête répondent oui ou peut-être à cette question dans une proportion de 51,6 %. Comment se fait-il que la satisfaction de ce besoin ne semble pas être une préoccupation locale de l'éducation syndicale? D'ailleurs, presque toutes les personnes ayant participé à l'enquête-témoignage s'entendent pour dire que le milieu syndical reproduit le sexisme et ainsi n'est pas entièrement différent des autres milieux sociaux quant à sa façon de traiter les femmes et leurs réalités, tout en considérant que des changements se sont opérés. Ils ont expliqué cela par l'éducation reçue:

« du côté, par exemple de la vision que j'avais du (...) sexisme, qu'est-ce que c'était les comportements sexistes qu'on avait, qu'on avait pas, (..) personnellement (...) et c'est que depuis 4 ans, je pense que j'en ai reperdu, que j'ai régressé parce que t'as pas le temps et comme on a été élevé dans ces comportements-là (...) on dirait que c'est ton comportement, ta première éducation qui prend le dessus (...) (P 17)

Ils ont donné de nombreux exemples de comportements, d'attitudes et de préjugés entretenus à l'égard des femmes, que ceux-ci soient ouverts ou subtils. Mais quelques-uns les dénoncent:

« Bien, comme homme, je n'en (modèle traditionnel de fonctionnement) souffre pas au point de départ, c'est évident, au contraire, j'en ai des privilèges. Mon droit de parole va primer, on va m'écouter plus etc., on va me proposer des dossiers (...); ça veut pas dire que c'est justifiable pour autant... » (P 19)

La socialisation a appris aux femmes la peur, la culpabilité, la non-confiance, le silence. Elles ont aussi appris qu'elles avaient socialement un statut d'infériorité. Le mouvement syndical utilise ou renforce ces réalités. Les témoignages le font bien ressortir: la peur de ne pas être bonnes parce que non expertes sur la question (Q 42, Q 25, Q24, P 18 Q 29). La culpabilité des femmes envers les enfants et le conjoint parce que moins présentes (cet aspect ressort de la grande enquête), la non-disponibilité des femmes sert de prétexte au pouvoir, à l'exclusion des femmes de certains dossiers et masque peut-être le fait que les hommes n'ont pas confiance dans les capacités des femmes (Q 25, Q26, K 5, E 7, P 6); la parole des femmes mal écoutée, mal entendue, mal considérée... toujours hors d'ordre... (Q 41, F 14, P 22, H 12); le mépris exercé à partir d'étiquettes collées aux femmes (Q 21, P 26, R 4, K 8).

Citons quelques témoignages:

...« les femmes maintenant dans les délégations, elles prennent leur place. Mais, il reste l'autre pas à faire, la crédibilité... » (Q 27)

...« Dieu sait qu'il faut en mettre des preuves (...) pour être capable d'être comprise, puis d'être entendue (...) à quel prix il faut être là, c'est déraisonnable... » (Q 29)

...« les femmes ont appris à se taire ou ont envoyé faire leurs commissions (messages) par les hommes... » (Q 32)

Il faut noter que ces réalités ont été plus faciles à interpréter dans l'enquête-témoignage [18] que dans l'enquête écrite. Cela s'explique par la difficulté que posent des questions à choix multiples et par les limites que ça impose.

Cependant, les sessions de réflexion sur le militantisme organisées par le comité des femmes traitaient largement de ces phénomènes.

En bref, le poids de la socialisation des femmes explique la transposition de leur infériorité sociale dans le vécu syndical et sert de support au pouvoir traditionnel en place pour maintenir cette situation. De telles réalités engendrent des mécanismes qui, loin de pallier ces handicaps, les reproduisent et/ou les renforcent.

18. Considérons qu'à cause du caractère non représentatif des entrevues, nous ne pouvons généraliser.

IV – INÉGALITÉS SOCIALES / INÉGALITÉS SYNDICALES

10 ans de comités des femmes, 10 ans de réseaux; contenus inconnus et méconnus. La meilleure façon de changer peu de choses, c'est de ne pas prendre assez de moyens pour que les femmes amorcent réellement une démarche de réflexion et d'analyse de leurs réalités de femmes vivant dans une société sexiste et patriarcale. Ainsi se maintiendra plus longtemps le statu quo.

SUPPORTS À LA LUTTE DES FEMMES

En 1973, la CEQ, [19] prenant conscience de la double oppression des femmes et influencée aussi par la montée de la lutte des femmes dans la société québécoise, vote des orientations politiques sur la lutte des femmes et des mécanismes structurels permettant aux femmes de se regrouper pour leur faire prendre conscience des inégalités existantes et pour défendre leurs droits et leurs intérêts. Ainsi fut créé le Comité national Laure Gaudreault. Il y eut ensuite tout un travail de formation de comités locaux dont des représentantes se réunissaient en sessions, en réseau. Avec les années, cette structure s'est élargie jusqu'aux regroupements sectoriels. Des mini-réseaux locaux constitués de représentantes d'établissements commencent à prendre forme. C'est un élargissement qui est encore à définir et à structurer. Ainsi la CEQ continue de manifester sa volonté politique d'inclure dans son mandat la lutte des femmes et de développer des moyens d'action susceptibles de transformer les conditions d'existence des femmes.

Après dix ans d'existence et de fonctionnement du comité national, de comités locaux et de sessions de réseau de la condition des femmes, quel bilan peut-on en faire?

LES COMITÉS: POLICE D'ASSURANCES?

Les militantes de la gande enquête, dans une proportion de 48,6 % croient que leur syndicat trouve nécessaire un comité de la condition des femmes. Pourtant, nous savons que depuis 1973, les plans d'action de la Centrale votés en Conseil général, contiennent toujours, au volet de la lutte des femmes, un objectif visant la formation et l'élargissement des comités locaux de condition des femmes. A l'heure actuelle, il nous faut constater que le nombre de ces comités, malgré une vaste campagne de sensibilisation favorisant leur création, n'a atteint que la moitié des syndicats. C'est-à-dire qu'environ 50 % n'ont pas pu ou n'ont pas voulu implanter un comité de la condition des femmes. [20] Pourtant, officiellement la lutte des femmes constitue un des fronts de lutte de la CEQ. Un discours sur la lutte des femmes est véhiculé et repris énergiquement par des militantes.

Si le syndicat [21] ne trouve pas cela important, comment peut-il susciter la conscientisation des femmes et faire en sorte que plus de militantes s'impliquent? La question de l'enquête concernant l'ouverture du syndicat à traiter de la question des femmes est très révélatrice: les militantes de la grande enquête répondent à 39,7 % qu'elles considèrent que leur syndicat est ouvert à traiter de cette question. Il est intéressant de noter que les militants dans une proportion de 48 % répondent dans le même sens. Peut-on en déduire que les militantes ont plus d'attentes envers leur syndicat sur cette question que leurs collègues masculins?

A-t-on pensé qu'il est fort difficile, pour des femmes qui croient et investissent dans cette lutte, de porter le discours quand elles sentent qu'elles s'adressent à un auditoire ou plus ou moins hostile ou qui attend qu'on passe seulement à l'autre point? En effet, 44,4 % des militantes de la grande enquête et 50 % des militantes du réseau affirment que les membres de leur syndicat manifestent une attitude négative ou de l'indifférence lorsqu'il est question de la condition des femmes. Cela pose le problème de la réelle volonté politique de l'appareil syndical ou à changer les réalités des femmes ou à maintenir le statu quo.

Car nous faisons l'hypothèse que la meilleure façon de ne rien changer, c'est de ne pas prendre assez de moyens pour que les femmes amorcent réellement une démarche de réflexion et d'analyse de leurs réalités de femmes vivant dans une société sexiste et patriarcale.

---

19. CEQ pris au sens d'organisation syndicale.

20. Voir tableau, page 15.

21. Pris au sens d'organisation locale.

Si nous souhaitons et voulons des changements, il faut que la structure syndicale permette aux femmes de questionner les manifestations de leur propre oppression, ceci entraînant l'engagement d'un plus grand nombre de militantes. Les militantes de la grande enquête ont compris que des changements s'imposent puisque 76,8 % d'entre elles et 100 % des militantes du réseau affirment la nécessité et l'importance d'un plus grand nombre de femmes impliquées dans la lutte des femmes et que 51,6 % des militantes de la grande enquête et 89,2 % des militantes du réseau affirment que des sessions de formation spécifiques les aideraient à se conscientiser et à s'engager (oui et peut-être).

Probablement que de tels mécanismes de sensibilisation favoriseraient une plus grande participation aux activités syndicales sur la condition des femmes. En effet, 24,2 % des militantes de la grande enquête contrairement à 92,3 % des militantes du réseau participent à ces activités. Il faut noter que l'écart entre les deux groupes s'explique aussi par le fait que le réseau est un lieu privilégié favorisant la prise de conscience des différentes manifestations de l'oppression des femmes.

RÉSEAU: LA VOIX — VOIE — DES FEMMES

Comment expliquer que tout près de 50 % des militantes de la grande enquête ne connaissent pas l'existence du réseau de la condition des femmes à la CEQ? Comment ne pas s'étonner encore plus de la vision négative que certaines militantes et militants ont du réseau, qualifié de « voie de garage » ou de lieu de charriage:

« Les femmes qui sont allées (au réseau) (...) trouvaient que c'était charrié, mais ça n'en (sic) prend des extrémistes pour réussir à équilibrer (...) » (L 6)

Or, on se rappellera que le réseau vise à développer chez les femmes la conscience du conditionnement idéologique qu'elles ont subi en vue de corriger les inégalités sexuelles et sociales. Les militantes en se réunissant, trouvent ensemble moyens et stratégies pour que la question des femmes soit une « préoccupation constante dans tous les aspects de la vie de la Centrale » (Congrès 82). Il amène syndicats et Centrale à prendre en compte des aspects qui ne les auraient pas nécessairement interpellés sans cela. Cette constatation interroge les pratiques syndicales. Qu'avons-nous fait pour rendre effectif ce lieu de conscientisation politique des femmes? Qu'avons-nous fait de cette puissance de changement? Ne voyons-nous pas là une preuve évidente d'un écart entre le principe de la défense des droits et intérêts des femmes et les moyens concrets à prendre pour l'appliquer? On peut trouver plusieurs raisons pour expliquer ces questionnements.

Constatant le peu de place qu'occupe le dossier des femmes auprès de plusieurs syndicats et auprès de plusieurs membres, nous sommes en droit de nous demander le sort fait à l'information de tout ordre sur les questions touchant la condition des femmes. Peut-on penser à un contrôle ou à un blocage volontaire afin de restreindre la lutte des femmes et d'éviter que cet axe de lutte, pourtant défini comme importante à la Centrale, soit compris dans tous ses aspects et endossé ainsi par une plus grande majorité de membres, notamment de membres féminins? Doit-on penser plutôt que la satisfaction face au chemin parcouru ralentit leur action?

Dans cette foulée, il faut s'interroger sur la connaissance d'un document spécifique aux femmes: *« Le droit au travail social pour toutes les femmes »*. En effet, 37,9 % seulement des militantes de la grande enquête disent l'avoir lu et 26,5 % des militants. Comment se fait-il qu'un document aussi important, adopté au Congrès de 1980, soit moins lu que les autres? Quels moyens ont été mis en oeuvre pour en assurer la diffusion auprès des membres après le Congrès? Il est de la responsabilité de l'appareil syndical de faire partager l'information reçue, qu'elle provienne du Congrès ou d'ailleurs. D'autant plus que ce document consolidé avait été demandé au Congrès de 1976 pour faire le point sur la lutte des femmes et qu'il est souvent utilisé, par celles qui le connaissent, comme un bon outil de sensibilisation. Il aurait été indispensable qu'au moins l'ensemble des femmes se l'approprient. Peut-on supposer que si les militantes disposaient d'autant d'informations sur ce « qui se dit et ce qui se fait » sur la condition des femmes, qu'elles le sont pour les autres dossiers, elles manifesteraient le même intérêt à se documenter?

CURIOSITÉ INTELLECTUELLE DES FEMMES

Si le dicton populaire prétend que les femmes sont curieuses, l'enquête révèle qu'elles ont aussi une curiosité intellectuelle. Ainsi, les militantes de la grande enquête s'intéressent plus que les militants à l'information provenant du syndicat local ou de la Centrale, que ce soit pendant les périodes de négo ou hors de ces périodes. Or, les femmes du réseau disent lire ces documents à 100 % pendant la négociation et à 97,4 % hors négociation.

En ce qui regarde l'utilisation des cahiers d'intervention pédagogique, les militantes de la grande enquête disent s'en servir dans une proportion de 34,3 %, alors que le taux d'utilisation chez les militants n'est que de 24,4 %.

Quand on sait que les femmes ont moins de disponibilité que les hommes à cause de leur double sinon de leur triple tâche, on est étonné de constater, nonobstant ce handicap, un grand intérêt à la con-

naissance et à l'information qui ne demande qu'à être alimenté. Toutefois, elles ne se limitent pas à lire, mais elles utilisent les outils syndicaux mis à leur disposition dans le but de changer les réalités sociales. Les cahiers d'intervention pédagogique sont utilisés à 76,9 % par les militantes du réseau.

Si l'enquête nous montre que les femmes s'informent, lisent et diffusent l'information reçue, elles devraient se sentir plus à l'aise et mieux outillées pour intervenir publiquement lors des assemblées syndicales. Or, elles le font peu car 80 % des militantes et 66 % des militants de la grande enquête interviennent parfois ou jamais comparativement aux militantes du réseau qui affirment ne pas le faire à 65 %. L'écart entre les hommes et les femmes peut-il s'expliquer par le processus de socialisation que les femmes ont subi et dans lequel elles ont appris à avoir moins confiance et moins « croyance» en elles? Ceci expliquerait que 47, 4 % des militantes de la grande enquête donnent l'absence d'habitude du micro et le manque d'expertise sur la question comme raisons de leur silence comparativement à 32,6 % pour les militants.

Les militantes du réseau semblent intervenir plus que les militantes de la grande enquête bien que seulement 35 % de ces dernières interviennent généralement et souvent. Or, il est intéressant de voir que 88,4 % des militantes du réseau affirment intervenir régulièrement ou à l'occasion dans d'autres organisations où elles participent. Serait-ce que le fonctionnement syndical freine la parole des femmes?

FÉMINISME, QUELLE ÉTIQUETTE!

Il faut que les femmes se sentent plus à l'aise dans la structure et le fonctionnement syndical. Elles doivent être en mesure de revendiquer des solutions syndicales qui prennent en compte les effets de l'histoire sociale des femmes et des retards politiques encourus. Cela impliquant, nous l'avons dit, une prise de conscience des femmes de leurs conditionnements sociaux. Or, le mouvement syndical est autant interpellé par le mouvement féministe que ne l'est la société tout entière. Nous croyons que cette réalité se confirme dans l'enquête. Lorsque nous demandons aux militantes si la société doit tenir compte du mouvement féministe dans l'élaboration de solutions aux problèmes sociaux, 58,5 % des militantes de la grande enquête, 48,9 % des militants et 89,5 % des militantes du réseau sont affirmatifs à ce sujet. Par contre, lorsqu'on intègre la dimension féministe à l'action syndicale, 30,4 % des militantes de la grande enquête et 78,9 % des militantes du réseau répondent que leurs attentes et leurs besoins seraient mieux servis. Un tel écart de 28,1 % nous interroge. Peut-on croire que les militantes considèrent que le syndicalisme, en tant que mouvement social, contrairement à la société en général, n'a pas à s'occuper des questions des femmes? À moins qu'un tel résultat renvoie à une vision étriquée ou déformée du féminisme? Par contre, les militantes du réseau ont dû démystifier ce mot puisque 78,9 % répondent positivement tout comme l'ont fait les 30,4 % des militantes de la grande enquête. C'est déjà un pas de gagné.

Ayant donné une définition syndicale du féminisme [22], peut-on supposer et souhaiter que, tout en poursuivant la démystification de ce concept, l'intégration de la « dimension féministe » à la vie syndicale favorise une plus grande reconnaissance des femmes à leur organisation syndicale et une plus grande implication et participation de celles-ci à la vie syndicale?

L'action féministe, vue comme une riposte politique, vise à dénoncer le poids de pratiques collectives discriminatoires entretenant l'oppression spécifique des femmes. Elle s'alimente de la solidarité des femmes. Et l'adversaire principal, c'est le patriarcat.

Le patriarcat est un système formé d'un ensemble cohérent de règles d'organisation et de fonctionnement; donc les relations sont structurées en fonction d'une répartition de rôles sociaux figés selon les sexes, donc un ensemble organisé de pratiques discriminatoires, apparemment neutres et que la « supposée nature » des femmes a longtemps expliqué et justifié. Ce système a pour effet un traitement différent selon les sexes et l'exclusion des femmes. Le patriarcat est un système collectif et non individuel qui profite aux hommes en tant que groupe social dominant.

Il ne nous viendrait pas à l'idée de croire que les pratiques d'une organisation syndicale sont monolithique. La CEQ est formée de groupes plus ou moins grands: les syndicats et les regroupements sectoriels. Les individus qui composent chacun de ces groupes, même s'ils sont empreints des mêmes valeurs sociales ne peuvent pas être considérés tous de la même façon. Leurs pratiques diffèrent et se nuancent selon que la compréhension, la connaissance et l'analyse du patriarcat les a interpellés et les a amenés à s'inscrire dans un certain processus de changement.

Cependant, ces groupes et ces individus ne peuvent pas nier qu'ils font partie d'une collectivité syndicale et qu'ils vivent dans une société fonctionnant selon l'idéologie traditionnelle dominante. Ils sont donc confrontés à des groupes qui pensent, agissent et exercent le pouvoir selon un modèle de fonctionnement discriminatoire et inégalitaire envers les femmes. Voilà pourquoi nous analysons le patriarcat et ses mécanismes de maintien du statu quo en tant que phénomène collectif et non individuel.

---

22. **Nous référons à la définition de l'enquête, page 3: Mouvement social de lutte au sexisme et à la discrimination qui suppose une prise de conscience des réalités et du vécu des femmes et qui conduit à un engagement pour transformer les rapports sociaux de domination et d'exploitation tant dans les structures sociales que dans les mentalités.**

V – LE POUVOIR SYNDICAL EST À REDÉFINIR

Partager le pouvoir, c'est partager le savoir, le savoir-dire, le savoir-faire, le savoir-être; et ainsi les femmes se reconnaîtront dans le pouvoir syndical.

NOTE:
Il faut donner à l'expression « pouvoir syndical » le sens suivant: « structures de gestion syndicale à l'intérieur desquelles des personnes détenant des postes de responsabilité ont les capacités de décider et/ou d'influencer de façon déterminante les décisions ».

Quand nous parlerons de pouvoir syndical, cette définition s'applique.

LA PLACE DES FEMMES

L'examen de la répartition du pouvoir entre homme et femmes à la CEQ démontre avec évidence la sous-représentation des femmes dans les structures décisionnelles. En ce sens, la CEQ reproduit une image assez fidèle de la société dans laquelle elle s'inscrit. Même si on constate certains progrès.

Bien que le membership de la Centrale soit composé d'environ 65 % de femmes, ces dernières occupent peu l'espace décisionnel. En effet, dans presque toutes les structures de pouvoir de la CEQ, les postes de pouvoir sont occupés par des femmes dans une proportion d'environ 36 %. Ces données révèlent que la représentation du membership se fait à l'inverse de son poids numérique: les hommes constituant le 1/3 du membership assument les 2/3 des postes décisionnels. En conséquence, les femmes qui, elles, représentent les 2/3 du membership de la CEQ ne détiennent que le 1/3 des postes de responsabilités syndicales.

Malgré les nombreuses luttes menées par les femmes à l'intérieur de la Centrale, il faut admettre que les femmes n'ont pas encore réussi à prendre la place qui leur revient dans la structure de pouvoir. Le constat suivant s'impose: les hommes, comme groupe continuent de détenir et d'exercer le pouvoir. Mais pourquoi cela? Où est le problème?

Cette constatation nous amène à nous interroger sur la nature du pouvoir à la Centrale, son fonctionnement et ses conditions concrètes d'exercice. Le type de pouvoir pratiqué à la Centrale véhicule des valeurs traditionnelles masculines, produit la socialisation des hommes et des femmes. Ce modèle permet aux hommes de reproduire des rapports de domination effective ou potentielle sur la base du sexe.

NATURE DU POUVOIR

Si nous questionnons le pouvoir syndical, c'est pour voir comment il se distancie des caractéristiques et des valeurs reliées au pouvoir traditionnel; c'est par souci d'une plus grande démocratie syndicale; c'est pour mieux le redéfinir et mieux l'exercer. Les éléments d'interrogation et d'affirmation se dégageant des témoignages constituent des pistes intéressantes pour poursuivre notre réflexion collective.

Le pouvoir syndical s'appuie d'abord sur l'importance de la hiérarchie. La crédibilité de la parole et le monopole de l'information croissent souvent en fonction du prestige que confère le poste occupé dans la structure. Certains témoignages [23] sont éloquents à ce sujet:

« l'idée que tu es rendu haut, t'es rendu bon puis c'est toi maintenant qui sais comment les choses doivent se passer, comment ça doit fonctionner » (P 7)

Une autre caractéristique définit le type de pouvoir exercé à la Centrale; c'est le carriérisme. Les résultats de l'enquête corroborent cette affirmation. En effet, 88,4 % des femmes du réseau donnent, comme l'une des raisons qui ont motivé leur désengagement syndical, le fait que le syndicalisme servait de tremplin à la promotion et à la performance individuelles.

Dans ce sens, certaines militantes et certains militants disent que les postes de pouvoir ne devraient pas être accaparés trop longtemps par ce qu'on pourrait appeler « des mandarins ».

(...) « lorsqu'une structure commence à s'identifier à une ou à quelques personnes, je pense qu'à ce moment-là, c'est important de se retirer et de laisser la place à quelqu'un d'autre. » (E 4)

La compétition semble être également une valeur intégrée par le pouvoir syndical; une personne interrogée affirme:

« on travaille dans un système qui fait qu'il y a de la compétition qui n'a rien à voir avec les valeurs syndicales ». (Q 31)

Généralement, les femmes qui ont été tenues longtemps à l'écart du pouvoir traditionnel ne se

23. Il faut encore ici relativer ces données vu que nous ne pouvons pas généraliser.

reconnaissent pas dans ces formes de pouvoir plus individuel que collectif. Elles sont assez réfractaires aux luttes de pouvoir à proprement parler. De nombreux témoignages explicitent ce phénomène:

« Ce qui m'a déçue c'est de retrouver autant de luttes de pouvoir, moi je pense que les luttes de pouvoir c'est mâle. Le féminisme à mon avis, n'englobe pas les luttes de pouvoir. » (Q 20)

Et ailleurs, un militant dénonce le pouvoir exercé individuellement:

« Par contre quand les gens entendent pouvoir, ils embarquent, mais pas pouvoir collectif, pouvoir individuel. Alors il faudrait confronter le monde avec ce genre d'aberration. Si tu veux un pouvoir individuel, sois patron. Si tu veux un pouvoir collectif, sois syndiqué. » (B 10)

Bien que nous sachions que ces témoignages ne font pas nécessairement consensus, ils manifestent tout de même un questionnement que les militantes et militants impliqués directement dans la gestion du pouvoir ont amorcé.

FONCTIONNEMENT DU POUVOIR

L'examen de certaines pratiques de pouvoir à la Centrale nous permet d'identifier certains obstacles à la participation des femmes en rapport avec la gestion traditionnelle du pouvoir syndical. En plus de n'être présentes qu'à 36 % en moyenne dans les structures de pouvoir, les femmes qui ont accédé au pouvoir rencontrent dans l'exercice de celui-ci des difficultés liées à son fonctionnement.

Les enquêtes-témoignages et les données du réseau explicitent ce que la grande enquête n'avait pas entièrement révélé à ce sujet. Les femmes n'ont pas l'habitude d'intervenir en public, 51,9 % des militantes du réseau disent qu'elles n'interviennent pas lors des assemblées générales parce qu'elles ont pris conscience que leur socialisation spécifique ne leur a pas permis de faire l'apprentissage des moyens que la démocratie a mis en place pour son exercice. Mais l'enquête-témoignages révèle que les femmes qui font cet apprentissage sur le tas en arrivent à intervenir comme leurs collègues masculins mais n'ont pas la même cote d'écoute que ceux-ci:

« Je veux réussir là-dedans, je veux que les gens m'écoutent, j'ai des idées à donner, je pars avec un handicap, par exemple, je suis une femme. Ça, j'étais bien consciente de ça. Mais je me disais, ne t'en fais pas avec cela, tu vas apprendre, tu prends le modèle masculin et tu dis je vais apprendre à m'exprimer comme eux-autres, je vais écrire comme eux-autres, je vais aller au micro comme eux-autres (...) Ça fait 4 ans que je suis dans mon exécutif, puis j'ai tout appris ces attitudes-là, mais je ne suis pas plus écoutée. » (Q 25)

Et encore:

...*« Oui, je pense que les femmes ont du pouvoir mais, pour l'exercer ça leur demande deux fois plus d'énergie (...) elles doivent passer par-dessus beaucoup de préjugés, beaucoup de stéréotypes et beaucoup d'acquis chez les gens... »* (P 8)

La socialisation des femmes les exclut du pouvoir et si elles y parviennent, leur parole a moins de poids et de crédibilité que celle des hommes. Nous pouvons donc parler de la légitimité fragile du discours des femmes.

LA PAROLE DES FEMMES

Les nombreuses recherches féministes tendent à démontrer qu'historiquement la parole des femmes a été niée. D'autres diront que les femmes ont appris à se taire à cause du poids de leur socialisation. Les enquêtes-témoignages parlent fréquemment de cette réalité:

« C'était bien démoralisant de voir les interventions de femmes, parce que c'était toujours hors d'ordre (...) et puis, je pense que les femmes ont appris à se taire. » (Q 32)

Celles qui ont encore le courage de parler, savent qu'elles sont peu ou pas écoutées et que leurs propos repris par d'autres sont valorisés:

...*« Je me suis aperçue par observation, que les femmes, si elles disaient quelque chose en premier, elles étaient moins écoutées, le bonhomme en arrière pouvait répéter la même chose et il était plus écouté... »* (Q 26)

Et encore:

(Intervenir)... *« Ça l'est peut-être doublement (difficile) pour une femme (...) c'est plus difficile pour une femme de convaincre l'assemblée générale parce que (là) les gros canons, c'est des hommes qui interviennent fréquemment, (...) bruyamment, qui interviennent de façon, je ne veux pas dire virile (...) mais de façon ferme ».* (C 8)

Une autre façon de nier la parole des femmes, c'est de manifester du « mépris » à leur endroit à l'occasion de leurs rares interventions. Comme le soulignent souvent les militantes de l'enquête-témoignages:

...*« On voit des femmes qui s'expriment, on les regarde un peu en souriant, bon oui, pourquoi pas,*

on va les laisser parler, il est tard, elles sont fatiguées ces petites filles-là... » (J 6)

Une autre militante témoigne de son expérience:

...« *Au niveau du langage, c'est aussi un langage très souvent mâle, rationnel, avec de bons arguments logiques, cohérents, mais où l'émotion a très peu de place (...) le niveau de langage est différent parce que comme femmes quand il y a quelque chose qui ne fait pas notre affaire, on le dit avec tout ce qu'on est, et on peut même se faire reprocher (...) que si on se fâche on a une réaction hystérique...* » (Q 21)

La division sociale des sexes a engendré aussi une division sociale du langage: l'un parle, l'une écoute. La CEQ reproduit, entretient un espace de parole différent selon les sexes et ce, proportionnellement à la place quelle laisse aux femmes dans ses structures de pouvoir. Dix ans de prise de parole difficile des femmes n'ont réussi qu'à faire régresser minimalement leur oppression. Même si on admet que certains progrès ont été enregistrés, les femmes sont encore loin de la crédibilité qu'ont les hommes. Qu'attendons-nous pour relever ce défi? Quels outils devrions-nous nous donner pour pallier à ces carences?

LE POUVOIR C'EST AUSSI LE PARTAGE INÉGALITAIRE DES DOSSIERS

Les différentes enquêtes ont traité largement de cette question. En effet, les militantes du réseau affirment dans une proportion de 71,8 % que les dossiers syndicaux sont davantage portés par les hommes que par les femmes [24]. Les militantes connaissent sûrement bien la réalité syndicale sur ce sujet, puisqu'elles ont déjà été membres à 59 % d'une assemblée de délégués ou membres d'un conseil d'administration à 41 %.

De plus, les enquêtes-témoignages sont presque unanimes à confirmer ce fait:

...« *Ils (les hommes) prenaient les jobs qui leur donnaient beaucoup plus de prestige (...) les femmes nous autres (...) c'était toujours des dossiers où tu pouvais te faire bien gros critiquer...* » (Q 25)

...« *Les femmes ne véhiculent pas les grands dossiers (...) les dossiers les plus importants à mon souvenir, c'est rare que j'ai vu des dossiers comme ça pilotés par des femmes.* » (P 15)

Quand on interroge la gestion du pouvoir à la CEQ, on est forcé de réaliser que le partage inégal des dossiers entre les hommes et les femmes suppose l'appropriation et le contrôle de l'information dans les mains d'un nombre restreint de personnes, particulièrement des militants, dont les idées sont compatibles à celles du pouvoir en place. Les dossiers reviennent prioritairement aux hommes, parce que la tâche exige une disponibilité et un savoir que les femmes ont moins, effet de leur socialisation.

D'ailleurs, lorsqu'il s'agit d'expliquer le partage inégalitaire des dossiers, plusieurs personnes qui témoignent invoquent comme motif majeur: la non-disponibilité et la non-confiance envers les femmes:

...« *La question où tu vas avoir plus d'hommes qui vont prendre des responsabilités plus grandes que les femmes, c'est une question de disponibilité ou c'est souvent rien qu'une question de confiance, parce que les filles ont été élevées à ne pas s'occuper du politique, à ne pas se mêler du social...* » (P 17)

On peut penser que la nature et les mécanismes de l'exercice du pouvoir, reproduisant les conditionnement sociaux et l'infériorité sociale des femmes, excluent celles-ci des lieux de pouvoir et alimentent leur désintérêt du politique. Jugez, par vous-mêmes, du témoignage qui suit:

...« *Je veux dire autre chose, à moins que ça soit une femme qui depuis plusieurs années milite dans le syndicalisme et puis qu'elle ait fait ses preuves, qu'elle ait fait ses choix, qu'elle ait payé le prix, puis qu'elle ait acquis une stature et une crédibilité que tu serais bien mal venue de commencer à égratigner. Mais une femme qui commence, elle a commencé vraiment au bas de l'échelle. Avant qu'on lui fasse toute la place qu'on ferait peut-être à un homme, il faut qu'elle se plante puis qu'elle fasse bien des affaires. Il faut qu'elle ait l'air bien convaincue...* » (H 13-14)

Il est dommage qu'il ait fallu restreindre notre analyse sur le pouvoir à l'enquête-témoignages, la grande enquête ne nous ayant pas fourni assez d'éléments significatifs sur cette question. Cependant, nous nous associons à l'analyse globale qui en fut faite dans la grande enquête. Nous croyons également que lorsque les femmes investissent les lieux du pouvoir, elles doivent se conformer au modèle dominant mâle de la gestion du pouvoir. Il ne faut pas se méprendre, cette identité ne leur confère pas l'égalité avec les hommes. [25]

UNE DÉMARCHE À POURSUIVRE

S'il est un fait que les femmes éprouvent des difficultés majeures à se faire reconnaître sur un pied

24. Ces pourcentages réfèrent à l'opinion des personnes et non à un calcul du partage effectif des dossiers.

25. CEQ, document CEQ-109, pages 70-71.

d'égalité avec les hommes et qu'ainsi elles expérimentent partiellement et péniblement le pouvoir, les militantes qui s'affichent féministes vivent doublement le rejet politique.

En effet, l'écart entre les réponses des militantes du réseau et celles de la grande enquête est significatif. 64,1 % des militantes du réseau et 29,8 % des autres militantes croient qu'il est nécessaire que les femmes syndicalistes soient également engagées dans le mouvement féministe. Les militantes du réseau savent, grâce à une démarche de réflexion féministe, qu'investir individuellement le pouvoir et de la même façon que les hommes ne fera que maintenir le statu quo et donner bonne conscience aux hommes qui vont solliciter quelques femmes pour occuper des postes de responsabilités. Les hommes se protègent ainsi de l'étiquette de la misogynie. Dans le même ordre d'idées, il apparaît très important qu'il y ait plus de femmes détenant des postes de responsabilités syndicales; 52,9 % des femmes de la grande enquête et 84,2 % des femmes du réseau attestent cet énoncé.

Cependant, il ne faut pas croire que cela suffira à changer les réalités des femmes, les pratiques du pouvoir et à transformer les rapports sociaux, tant économiques qu'idéologiques. Investir le pouvoir, oui, mais pas à n'importe quel prix: à la condition que le pouvoir se transforme et que le savoir se partage.

« Nous ne voulons pas seulement nous adapter au monde construit par les hommes, nous voulons en y pénétrant le modifier ». [26]

D'ailleurs, on peut supposer que certaines militantes ont déjà amorcé une réflexion dans ce sens, puisque 32,4 % des militantes de la grande enquête, 23,8 % des militants, et 69,2 % des militantes du réseau reconnaissent la nécessité de voir des féministes aux postes de responsabilités syndicales. Il nous semble qu'une féministe ne cesse pas d'être une femme pour autant.

Une question nous vient à l'esprit. Si le tiers (1/3) des militantes commencent à intégrer la dimension féministe à leurs luttes syndicales, serait-ce qu'un plus grand nombre de femmes veut des changements à l'intérieur même de leur organisation syndicale? Cependant, si nous voulons que les femmes s'identifient de plus en plus à leur organisation, ce 1/3 ne sait-il pas comme d'autres, que des transformations syndicales opérées dans le sens des intérêts des femmes ne se feront qu'à la condition d'être beaucoup à les revendiquer? Ce qui suppose et oblige à des alliances et à des solidarités émergeant tant des organisations syndicales que des regroupements des femmes. Car, pour abolir le système patriarcal, les femmes doivent être ensemble et solidaires.

26. Groupe de travail réuni par Françoise Giroux, « La place des femmes dans les structures politiques, économiques, syndicales et professionnelles », édité par la Délégation générale à l'information, septembre 1975, page 2.

CONCLUSION

Le mouvement syndical, dont la CEQ, a obtenu des gains appréciables pour les femmes. On constate que lorsqu'il est question de mobiliser autour des revendications liées au travail, l'ensemble du membership féminin y adhère et s'y sent partie prenante, appuyé en cela par une bonne proportion du membership masculin.

On constate également que les femmes ont gravi un à un, les échelons à l'intérieur de l'organisation syndicale, même si elles ne s'y retrouvent pas proportionnellement à leur représentation numérique. Cependant, la citadelle du syndicalisme ne se rend pas pour autant, et pour y être admises, les femmes doivent se conformer aux modèles masculins (horaires, mode de fonctionnement, valeurs, culture). Le syndicalisme ne les intègre pas avec leurs particularismes propres et leurs volontés de changement, il les assimile à ses conditions.

De ce fait, il reproduit en partie à l'intérieur de ses structures les inégalités et la division sexuelle et sociale. Bien sûr, le syndicalisme ne crée pas la division sexuelle qui prend racine dans le système patriarcal, à la base de notre société. Cependant, en n'établissant pas les mécanismes compensatoires visant à la combler, il traduit en inégalités syndicales, ces inégalités sexuelles de départ.

On constate aussi que, quand il est question de moyens de transformation globale de la société, dix ans de luttes n'ont rejoint qu'un nombre insuffisant de femmes et un nombre encore plus réduit d'hommes.

Il est clair pour nous que ce n'est pas parce que la cause des femmes n'est pas juste et pertinente mais parce qu'elle implique aussi une remise en question fondamentale de la quotidienneté. Quand on fait partie ou qu'on est favorable au mouvement des femmes, on ne peut envisager de la même façon l'ensemble de nos rapports à nos enfants, à notre conjoint, à notre travail, à notre militance, à l'environnement, à la politique, bref à toute la société.

LUTTE DÉRANGEANTE... QUI FAIT PEUR

C'est une lutte difficile à porter. S'inscrire pour ou dans le mouvement des femmes fait peur, dérange, insécurise. Tous les fondements de base qu'on s'était donnés dans notre vie de tous les jours sont ébranlés, le conditionnement social appris ne vaut plus, il faut casser le moule. De plus, porter la lutte des femmes ou s'afficher féministe entraîne une certaine marginalisation, une écoute et une crédibilité diminuées, les résultats de l'enquête en témoignant.

Cette lutte difficile et l'action qui la sous-tend doivent être portés avec conviction. Nous savons que lorsqu'on y croit plus ou moins, le risque est grand de neutraliser les femmes et même de travestir leur parole. Si on avait accordé davantage de crédibilité aux femmes, si on avait fait plus de place à l'urgence et à la nécessité de leurs luttes, la mobilisation sur cette question serait probablement différente, la mobilisation sur l'ensemble des luttes syndicales le serait probablement aussi. Quels changements ne pourrait-on pas espérer dans un tel contexte?

RENFORCEMENT DU MOUVEMENT SYNDICAL

La montée du féminisme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de nos structures syndicales, peut être synonyme de renforcement du mouvement syndical et de vitalité sociale, à la condition de dépasser les débats théoriques pour élaborer une stratégie d'actions et d'interventions qui va agir dans le quotidien, le vécu, le privé et qui fera en sorte que syndicalisme et mouvement des femmes vont intégrer des enjeux de lutte communs.

La CEQ ne peut se passer de la combativité et de la force de transformation sociale qu'incarne le mouvement des femmes. En même temps que les rapports sociaux changent, le mouvement des femmes est plus qu'une préoccupation de femmes c'est un mouvement social qui développe une pratique de transformation que l'organisation syndicale ne peut tenir à l'écart. Il faut changer les structures et le pouvoir, les humaniser, les déhiérarchiser, les désexiser, éliminer les rapports de domination, il faut mettre en place les éléments organisationnels et politiques nécessaires pour permettre au mouvement syndical et au mouvement des femmes d'aller dans des sentiers convergents.

IL FAUT D'AUTRES EFFORTS

La CEQ a fait, bon an, mal an, des efforts tangibles pour amener des changements importants au niveau des conditions de travail et pour permettre la prise de conscience des femmes des causes et des effets de l'idéologie sexiste. Mais ce n'est pas tout, la vie des femmes ne se résume pas qu'à cela. Elle englobe d'autres réalités qu'il nous faut prendre en compte, et vite... car la lutte des femmes est loin de se limiter à la lutte économique sur le front du travail. Elle

poursuit comme objectif de rebâtir à neuf à partir d'un projet de société qui va anéantir, dans toutes les structures sociales, les effets de la marginalisation des femmes, de l'infériorité sociale des femmes, définies du seul fait de naître du sexe féminin et d'avoir été historiquement confinées à être mère, conjointe de..., au service de... Elle doit englober les conditions de vie autant des femmes que des hommes.

En dépit des peurs, des réserves et des résistances, ces changements sont légitimes et ils s'imposent. Car, « on ne réaménage pas l'oppression des femmes », il faut la faire disparaître. La CEQ doit proposer des changements importants pour assurer son efficacité et sa force sociale. Elle doit aller chercher les 2/3 de nos membres qui sont des femmes: c'est une raison de plus. Pour ce faire, la CEQ n'a pas d'autre choix que celui d'intégrer les transformations sociales amenées par les mouvements sociaux dont celui des femmes. Et si les femmes veulent que ces changements surviennent, c'est qu'elles croient qu'une intégration du féminisme [27] au syndicalisme est difficile mais nécessaire et prometteuse.

Nous décidons qu'il est temps que ça change, il en est ainsi. Il faut prendre le tournant et le prendre ensemble. Laure Gaudreault disait en parlant des femmes, institutrices rurales: *« Nous valons infiniment plus que le sort qui nous est fait. »*

27. Se référer à la définition donnée en p. 22.

Annexe I

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ADMINISTRÉE AUX MILITANTES DU RÉSEAU DE LA CONDITION DES FEMMES

VARIABLES
001-093

SECTION 1
IMPLICATION SYNDICALE

Pour les catégories 1 à 5 inclusivement, vous cochez les 2 catégories de cases.

1. Discutez-vous avec vos collègues de travail de questions syndicales?

	001 Pendant la période des négociations	002 En dehors des négociations
1. Souvent	94.9%	66.7%
2. Parfois	2.6%	28.2%
3. Rarement	2.6%	5.1%
4. Jamais		
39 r.	1	2 39 r.

2. Assistez-vous aux assemblées générales de votre syndicat?

	003 Pendant la période des négociations	004 En dehors des négociations
1. Généralement	84.6%	76.9%
2. Souvent	15.4%	20.5%
3. Parfois		2.6%
4. Jamais		
39 r.	3	4 39 r.

3. Lisez-vous les publications et correspondances en provenance de votre syndicat et/ou fédération?

	005 Pendant la période des négociations	006 En dehors des négociations
1. Généralement	82.1%	69.2%
2. Souvent	17.9%	28.2%
3. Parfois		2.6%
4. Jamais		
39 r.	5	6 39 r.

4. Lisez-vous les publications ou correspondances de la CEQ?

	007 Pendant la période des négociations	008 En dehors des négociations
1. Généralement	64.1%	41%
2. Souvent	33.3%	43.6%
3. Parfois	2.6%	15.4%
4. Jamais		
39 r.	7	8 39 r.

5. Faites-vous des interventions lors de réunions syndicales?

	009 Pendant la période des négociations	010 En dehors des négociations
1. Généralement	17.9%	17.9%
2. Souvent	15.4%	17.9%
3. Parfois	51.3%	48.7%
4. Jamais	15.4%	15.4%
39 r.	9	10 39 r.

DEFAITE 6. Si vous n'interveniez que parfois ou jamais en assemblée, quelles sont les raisons qui vous empêchent de le faire? (Parmi les réponses suggérées, faites 6 choix, en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important)

1. Je ne me sens pas concernée ou concerné
2. Je n'ai pas l'habitude d'intervenir en public
3. Je crains les commentaires sur mon apparence physique
4. Je crois qu'on tiendra peu compte de ce que je dirai
5. Je ne me sens pas suffisamment experte ou expert sur la question
6. Je ne suis pas familière ou familier avec les procédures
7. Je manque d'information sur le sujet débattu
8. D'autres sont venus dire ce que j'avais à exprimer
9. J'ai peur de me tromper, d'être ridicule
10. Les assemblées sont arrangées d'avance
11. Le ton et le climat des discussions sont trop tendus, trop agressifs
12. Je préfère écouter les autres et me faire ensuite une idée

11 13 15 17 19 21

6

1er choix	2ième choix	3ième choix
1. 51.9%	1. 7.7%	1. 4%
2. 7.6%	2. 3.8%	2. 4%
3. 14.8%	3. 26.9%	3. 4%
4. 3.4%	4. 7.7%	4. 4%
5. 11.1%	5. 19.2%	5. 28%
6. 7.4%	6. 23.1%	6. 12%
7.	7. 3.8%	7. 8%
8.	8. 7.7%	8. 20%
9.		9. 4%
10.		10. 4%
11.		11. 8%
12.		12. 8%
V111 27 r.	V112 26 r.	V113 25 r.

4ième choix	5ième choix	6ième choix
1. 4%	1. 19%	1. 10%
2. 4%	2. 4.8%	2. 5%
3. 16%	3. 4.8%	3. 5%
4. 4%	4. 4.8%	4. 5%
5. 20%	5. 9.5%	5. 15%
6. 24%	6. 4.8%	6. 5%
7. 4%	7. 9.5%	7. 15%
8. 4%	8. 4.8%	8. 5%
9. 20%	9. 28.6%	9. 10%
10.	10. 9.5%	10. 5%
11.		11. 10%
12.		12. 25%
V114 25 r.	V115 21 r.	V116 20 r.

017 7. Avez-vous déjà eu recours aux services de la déléguée ou du délégué syndical?

OUI 76.9% NON 12.8% Ne s'applique pas 10.3%

39 répondants

018 8. Avez-vous déjà posé un grief?

OUI 35.8% NON 59.2%

39 répondants

019 9. Avez-vous déjà été en situation d'avoir à poser un grief et que vous vous soyez abstenu de le faire?

OUI 10.3% NON 89.7%

39 répondants

Si oui, énumérez les raisons qui vous ont empêché de le faire

_____

_____

_____

020 10. Au niveau de votre syndicat ou regroupement sectoriel:

Avez-vous voté lors des dernières élections des membres de votre Conseil d'administration ou Conseil exécutif (directement ou par délégation)?

OUI 82.1% NON 17.9%

39 répondants

11. Avez-vous déjà occupé un poste électif au niveau de votre syndicat?

OUI NON

Si oui, lequel ou lesquels (En inscrire par ordre d'occupation)

			OUI		NON	
021	Présidence	39 répondants	2.6%		97.4%	
022	Vice-présidence	39 répondants	5.1%		94.9%	
023	Secrétariat	39 répondants	5.1%		94.9%	
024	Trésorerie	39 répondants	2.6%		97.4%	
025	Membre du conseil d'administration ou conseil exécutif	39 répondants	41%		59%	
026	Membre de l'assemblée de délégués	39 répondants	59%		41%	
027	Représentation de secteur ou section	39 répondants	15.4%		84.6%	
028	Autres – Spécifier	39 répondants	7.7%		92.3%	

12. Occupez-vous actuellement un poste électif?

OUI NON 34.2%

029 A) Si oui, lequel? 38 répondants

1. Présidence	1	7.9%
2. Vice-présidence	2	5.3%
3. Secrétariat	3	2.6%
4. Trésorerie	4	
5. Membre du conseil d'administration ou conseil exécutif	5	13.2%
6. Membre de l'assemblée de délégués	6	23.7%
7. Représentation de secteur ou section	7	2.6%
8. Autres – Spécifier _____	8	13.2%

_____

030 B) Depuis combien de temps _____ ans (laisser tomber, pas important)

031 _____ mois

13. Avez-vous déjà participé à l'un des paliers suivants?

		OUI	NON
032	1. Déléguée ou délégué syndical	39 répondants 82.9%	17.1%
033	2. Représentante ou représentant de section ou secteur	19 répondants 63.2%	36.8%
034	3. Membre de comité	20 répondants 90.3%	9.6%

035 Si oui, y participez-vous encore?

OUI 86.5% NON 13.5%

37 répondants

14. Avez-vous déjà été membre d'un comité national de la CEQ?

036 OUI 12.8% NON 87.2%

39 répondants

037 Si oui, y participez-vous encore?

OUI 45.5% NON 54.5%

11 répondants

15. Avez-vous déjà participé à un réseau CEQ? (Regroupement national qui un passé donné, ne représentantes et représentants nommés par les syndicats affiliés qui a pour fonction de jouer un rôle conseil et consultatif auprès des instances décisionnelles de la Centrale.)

038 OUI 60.4% NON 31.6%

38 répondants

039 Si oui, y participez-vous encore?

OUI 95.2% NON 3.8%

26 répondants

Pour la question 16, seules celles et ceux qui se sont déjà impliqués syndicalement répondent à cette question.

040-041 16. Si vous vous êtes déjà impliqué à quelque niveau que ce soit et que vous ne participez plus, énumérez les principales raisons qui ont entraîné votre désengagement. (Parmi les réponses suggérées, tentez 6 choix, en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important)

1. Je n'ai pas été réélue ou réélu
2. J'ai eu des problèmes de santé
3. Je me suis impliqué ou impliquée activement à l'extérieur des structures syndicales
4. J'étais en désaccord avec les orientations de base du syndicalisme
5. Je n'ai pas trouvé suffisamment de motivations personnelles
6. La structure syndicale était trop compétitive
7. L'engagement syndical était vécu en conflit avec mon plan de carrière
8. Le partage des tâches et des responsabilités syndicales était inégal
9. J'ai eu des problèmes avec les relations syndicales (pas de remplacement, surcroît de travail professionnel, surplus de rémunération)
10. Je n'étais pas soutenue ou soutenu par l'équipe
11. J'ai eu des problèmes avec ma conjointe ou conjoint
12. L'horaire et le temps demandés engageaient trop de disponibilité
13. Il y avait une évolution du niveau syndical qui favorisait les hommes
14. On n'accordait peu ou pas d'importance et de crédibilité à mes projets
15. J'ai vécu mon implication syndicale comme une dévalorisation personnelle
16. J'avais besoin de prendre du recul et d'aller me ressourcer
17. Je remettais en question les orientations de mon syndicat

	1er choix	2ième choix	3ième choix
040			
041			

	4ième choix	5ième choix	6ième choix
042			
043			

18. Le processus de décision était concentré dans les mains d'un petit nombre
19. Le syndicalisme fonctionnel comme si les obligations familiales n'existaient pas
20. Je ne m'appartenais plus, je vivais réellement mes conditions de militante
21. Mes cours de perfectionnement ne me permettaient pas de poursuivre
22. Le processus de décision était concentré dans les mains d'un petit nombre plus souvent des hommes
23. Je trouvais que trop souvent le syndicalisme servait de tremplin à la promotion et à la performance individuelles
24. J'étais un niveau hiérarchique où j'avais peu de place pour l'affectivité

25. Autres _____

_____

041 17. Avez-vous déjà assisté à un Conseil général de la CEQ?

OUI 1 35.9% NON 2 64.1%
39 r.

5. ou à quel titre?

1 délégué ou délégué officiel
2 substitut
3 observateur ou observatrice

042 18. Avez-vous déjà assisté à un Congrès de la CEQ?

OUI 1 64.1% NON 2 35.9%

5. à quel titre?

1 délégué ou délégué officiel
2 substitut
3 observateur ou observatrice

19. Lors du renouvellement de la dernière convention collective, avez-vous?

			Oui 1	Non 2
049	1. fait du piquetage	39 r.	93.3%	1.7%
049	2. distribué des tracts	39 r.	73.5%	26.5%
050	3. participé aux assemblées	39 r.	97.4%	2.6%
051	4. participé aux manifestations	39 r.	94.9%	5.1%
052	5. participé aux comités de grève	38 r.	78.9%	21.1%
053	6. participé à d'autres activités de grève	37 r.	91.9%	8.1%

054 20. Le dernier renouvellement de la convention collective vous a-t-il déterminé à vous engager ou désengager syndicalement?

OUI 1 57.9% NON 2 42.1%
38 r.

055 21. Le dernier renouvellement de la convention collective vous a-t-il déterminé à vous désengager syndicalement?

OUI 1 18.9% NON 2 81.1%
37 r.

056 22. Vous êtes-vous déjà impliqué ou impliqué lors de conflits de travail ailleurs?

OUI 1 87.2% NON 2 12.8%
39 r.

057 23. Avez-vous déjà participé à des manifestations reliées à des activités syndicales (ex. 1er mai, 8 mars, Grande Marche, manifestation contre les coupures budgétaires)?

OUI 1 94.9% NON 2 5.1%
39 r.

058 24. Quelle est l'attitude de votre conjoint ou conjoint face à votre participation aux activités syndicales?

1 Très favorable 17.9%
2 Plutôt favorable 23.1%
3 Plutôt défavorable 10.3%
4 Hostile 2.6%
5 Ne s'applique pas 46.2%

25. Lisez-vous les publications de la CEQ?

		Oui 1	Non 2	Ne connais pas 3
059	1. Magazine CEQ 39 r.	81.6%	15.8%	2.6%
060	2. Nouvelles CEQ 39 r.	94.9%	5.1%	
061	3. Les cahiers d'interventions pédagogiques (Vocabulaire, Lecture, Femmes, Violence, Crise) 39 r.	84.6%	5.1%	10.3%
062	4. Le droit au travail égal à pour toutes les femmes (document du Congrès 82) 39 r.	64.1%	12.8%	23.1%
063	5. La Crise: Enjeux et perspectives (document préparatoire à la dernière négociation) 39 r.	78.9%	10.5%	10.5%

064 26. Avez-vous déjà utilisé les cahiers d'interventions pédagogiques de la CEQ?

1 Oui 76.9%
2 Non 20.5%
3 Ne connais pas 39 r. 2.6%

065 27. Êtes-vous en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches?

1 Oui 94.7%
2 Non 2.6%
3 Ne sais pas 38 r. 2.6%

066 28. Pensez-vous que l'action syndicale doit aussi être une action politique?

1 D'accord 71.8%
2 Plutôt d'accord 17.9%
3 Plutôt en désaccord 7.7%
4 Pas d'accord 2.6%
5 Totalement en désaccord —
39 r.

29. Croyez-vous que le militantisme syndical nuit à de bonnes relations avec: (cochez plus d'une case au besoin)

		Oui 1	Non 2
067	1. L'employeur ou supérieur immédiat 39 r.	48.7%	51.3%
068	2. Les collègues de travail 37 r.	32.4%	67.6%
069	3. Le conjoint ou conjoint 31 r.	41.9%	58.1%
070	4. Les étudiantes et ou étudiants 37 r.	5.4%	94.6%

30. Croyez-vous que l'engagement féministe nuit à de bonnes relations avec:

		Oui 1	Non 2
071	1. L'employeur ou supérieur immédiat 36 r.	33.3%	66.7%
072	2. Les collègues de travail 36 r.	33.3%	66.7%
073	3. Le conjoint ou conjoint 27 r.	37%	63%
074	4. Les étudiantes et étudiants 32 r.	3.1%	96.9%
075	5. Les militantes et militants de votre syndicat 33 r.	33.3%	66.7%

076 31. Croyez-vous que l'engagement féministe nuit à la créativité syndicale?

1 Oui 23.7%
2 Non 57.9%
3 Ne sais pas 18.4%
38 r.

5. ou, auprès de qui?

		Oui 1	Non 2
077	1. Les collègues de travail 2e r.	15.8%	84.2%
078	2. Les collègues syndicaux 38 r.	18.4%	81.6%
079	3. L'employeur ou supérieur immédiat 38 r.	10.5%	89.5%

080 32. Croyez-vous que le militantisme syndical nuit à la qualité professionnelle du travail?

1 Oui 10.3%
2 Non 89.7%
3 Ne sais pas
39 r.

081 33. Croyez-vous que le militantisme féministe nuit à la qualité professionnelle du travail?

OUI 1 NON 2 100% Ne sais pas 3
38 r.

NE S'APPLIQUE PAS

Seules celles et ceux qui ne se sont jamais impliqués syndicalement répondent à la question 34.

082-087 34. Quelles sont les raisons qui empêchent ou ont empêché votre participation syndicale? (Parmi les réponses suggérées, faites 6 choix, en numérotant de 1 à 6 dans la case, le no 1 étant le plus important)

1. Je suis trop prise ou pris par les cours ou perfectionnement
2. Je suis trop prise ou pris par la maison et ou les enfants
3. Je crains les représailles et les tracasseries de la direction
4. Ma conjointe ou mon conjoint ne serait pas d'accord
5. J'ai un deuxième (2e) emploi ou une autre activité rémunératrice
6. Je n'ai pas de service de garderie
7. Je ne crois pas au syndicalisme
8. Je ne veux rien savoir de quelqu engagement social que ce soit

9. Le syndicalisme ne se préoccupe pas assez de nos conditions de travail

10. Le syndicalisme ne se préoccupe pas assez de nos conditions de vie

11. Je considère que les conditions pour concilier obligations familiales et implication syndicale ne sont pas mises en place

12. Je considère que le travail professionnel et le syndicalisme ne se concilient pas

13. Je ne fais pas confiance aux délégués d'établissement ou de secteur [illegible]

14. L'éducation et la formation syndicale sont inadéquates ou inexistantes dans mon syndicat

15. Les positions prises par la CEQ et nos syndicats ne reflètent pas mon opinion

16. Je suis engagée ou engagé socialement dans d'autres secteurs d'activités

17. Je ne fais pas confiance aux dirigeants syndicaux

18. Autres ______________________________

____

____

088-093 36. Si vous êtes une femme, vous répondez à la question 36 en donnant les raisons qui empêchent l'implication des femmes à la vie syndicale.

Si vous êtes un homme, vous répondez à la question 36 en donnant les raisons qui, selon vous, empêchent les femmes de s'impliquer syndicalement.

(Parmi les réponses suggérées, faites 6 choix, en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important)

1. La solidarité entre les femmes est insuffisante

2. La formation des femmes concernant les questions syndicales est insuffisante

3. L'éducation traditionnelle ne prépare pas les femmes à la vie syndicale

4. Le syndicalisme ne traite pas ou peu des problèmes spécifiques aux femmes

5. Les pratiques syndicales ne prennent pas ou peu en compte les réalités du vécu des femmes

6. Il est difficile de s'imposer par rapport aux hommes

7. Inlassablement les hommes font peu confiance aux femmes et elles doivent mettre trop d'énergies pour prouver leurs capacités et leur crédibilité

8. L'engagement "féministe" n'a pas sa place dans la vie syndicale

9. Les valeurs, le discours et les pratiques syndicales traduisent peu le vécu des femmes et leurs volontés de changement

10. Le rapport de domination et d'autorité exercé par les hommes est toujours présent

11. La garde des enfants est toujours un problème

12. Le milieu syndical n'est pas différent des autres milieux sociaux quant à la façon de considérer les femmes et leurs réalités de femmes

13. Les femmes se retrouvent toujours avec un problème de triple tâche (travail professionnel, obligations familiales et vie militante)

14. Le syndicalisme abuse des procédures et des structures

15. Le conjoint et/ou les enfants ont des attitudes qui culpabilisent les femmes

16. Autres ______________________________

____

____

[illegible]

VARIABLES

SECTION II
LE SYNDICALISME ET VOS ACTIVITÉS

36. Considérez-vous votre travail comme: (faites plus d'un choix au besoin)

[illegible]

37. Si vous aviez la possibilité de changer de métier ou de profession, le feriez-vous?

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

Si oui, quelle est la raison principale:

____

____

____

Seules les femmes répondent à la question 38

38. Quelle est l'attitude de votre conjoint face à votre participation au marché du travail?

[illegible]

39. En dehors de votre travail, êtes-vous impliquée ou impliqué dans des organisations autres que syndicales

Oui ☐ NON ☐

Si oui, précisez

1. Sociales
2. Sportives
3. Religieuses
4. Culturelles
5. Politiques
6. Familiales
7. Féminines
8. Autres - Spécifiez ______________________________

Si vous avez répondu oui à la question 39, répondez aux questions 40 et 41

103 40. Y occupez-vous des postes de responsabilités?

Oui 52% NON 48%

25 +

104 41. Interveniez-vous lors de ces assemblées?

1. Régulièrement 61.5%
2. Au occasion 26.9%
3. Jamais
4. Ne s'applique pas 11.5%

26 +

105 42. Suivez-vous des cours en dehors de votre travail?

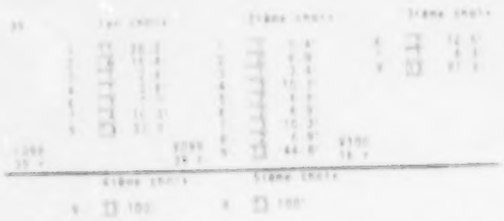
Oui 69.2% NON 30.8%

37 +

106 Si oui, ces cours sont-ils reliés à votre travail?

Oui 59.3% NON 40.7%

27 +



39 1er choix 2ième choix 3ième choix

1 [illegible]
2 [illegible]
3 [illegible]
4 [illegible]
5 [illegible]
6 [illegible]
7 [illegible]
8 [illegible]
9 [illegible]

V098 39 + V099 39 + V100 16 +

4ième choix 5ième choix

9 100 8 100

V101 10 + V102 13 +

107 43. Sur une période d'une semaine, quel nombre d'heures consacrez-vous aux tâches ménagères et/ou familiales?

1. 35 heures et plus 17.9%
2. 20 heures à 34 heures 17.9%
3. 10 heures à 19 heures 35.9%
4. 0 à 9 heures 39 + 28.2%

Seules les femmes répondent à la question 44.

44. Est-ce que votre conjoint partage avec vous les responsabilités familiales?

		Beaucoup	Un peu	Pas du tout	V110
108	1. Les tâches ménagères 31 +	25.0%	29%	6.5%	38.7%
109	2. L'éducation des enfants 25 +	40%	8%	4%	48%
110	3. Ne s'applique pas	41.7%		58.3%	

111 45. Qui assume la planification quotidienne de l'organisation du foyer et de la famille?

1. Conjointe ou conjoint 14.3%
2. Les 2 membres 34.3%
3. Je suis une personne seule, chef de famille 17.1%
4. Je vis seule ou seul 34.3%

35 +

112 46. Si votre conjointe ou conjoint est syndiqué, participe-t-il aux activités de son syndicat?

1. Généralement 21.6%
2. Parfois 13.5%
3. Jamais 2.7%
4. Ne s'applique pas 62.2%

37 +

113 47. Pendant les heures de travail, confiez-vous vos enfants

1. Ne s'applique pas 65.4%
2. À une garderie 2.8%
3. À une gardienne rémunérée à la maison 11.1%
4. À un membre de votre famille 0.3%
5. Sans gardienne 5.4%
6. À votre conjointe ou conjoint
7. À une personne de votre voisinage
8. À une garderie en milieu familial
9. Autres — précisez _____ 2.8%

36 +

114 48. Lorsque vous participez à la vie syndicale, qui garde habituellement vos enfants?

1. Conjointe ou conjoint 26.3%
2. Gardienne à la maison 31.6%
3. Membre de ma famille 5.3%
4. Autres — précisez 37.6%

19 + 5.3%

115 49. Votre syndicat a-t-il une politique de frais de garde?

1. Oui 66.7%
2. Non 17.9%
3. Ne sais pas 15.4%

39 +

116 50. S'il y avait une garderie à votre lieu de travail, utiliseriez-vous ces services?

1. Toujours 5.3%
2. Souvent 10.5%
3. Parfois 13.2%
4. Jamais Expliquez 2.6%
5. Ne s'applique pas 68.4%

38 +

VARIABLES
117-144

SECTION III
LE SYNDICALISME ET LES FEMMES

51. Pensez-vous que le syndicalisme défend les points suivants

		Beaucoup	Moyennement	Peu	Pas du tout	
117	1. Sécurité d'emploi 39 +	82.1%	12.8%	2.6%		2.6%
118	2. Salaire 39 +	46.2%	46.2%	7.7%		
119	3. Droits parentaux 39 +	33.3%	51.3%	12.8%		2.6%
120	4. Avantages sociaux 39 +	38.5%	46.2%	15.4%		
121	5. Tactik 39 +	64.1%	33.3%	2.6%		
122	6. Garderies 39 +	2.6%	43.6%	43.6%		10.3%
123	7. Éducation aux adultes 38 +	5.3%	42.1%	50.0%		2.6%
124	8. Enseignement professionnel 37 +	8.1%	59.5%	27%		5.4%
125	9. Enfance en difficulté 39 +	10.3%	53.8%	35.9%		
126	10. Santé sécurité 39 +	12.8%	51.3%	30.8%		5.1%
127	11. Plan de classification ou de carrière 37 +	8.1%	48.6%	37.8%		13.5%

52. Trouvez-vous que grâce au syndicalisme, les dossiers liés aux questions des femmes ont progressé?

		Beaucoup	Moyennement	Peu	Pas du tout	
128	1. Les garderies 39 +	10.5%	55.3%	31.6%	2.6%	
129	2. Les droits parentaux 39 +	64.1%	28.2%	7.7%		
130	3. La discrimination selon le sexe au travail 39 +	15.4%	46.2%	35.9%	2.6%	
131	4. L'éducation sexuelle à l'école 39 +	7.7%	20.5%	61.5%	10.3%	
132	5. La mise en vigueur de programmes d'accès à l'égalité 38 +	5.3%	23.7%	57.9%	13.2%	
133	6. Le dossier du harcèlement sexuel 37 +	10.8%	16.2%	56.8%	16.2%	
134	7. Le dossier de la pauvreté des femmes 38 +	2.6%	7.9%	65.8%	23.7%	
135	8. Le dossier de la violence faite aux femmes 38 +	5.3%	23.7%	52.6%	18.4%	

136 53. Croyez-vous que le syndicalisme se préoccupe suffisamment des conditions de vie des femmes?

1. Oui 7.7%
2. Non 89.7%
3. Ne sais pas 2.6%

39 +

137 **54.** Croyez-vous nécessaire que les femmes syndicalistes soient également engagées dans le mouvement féministe?

1. Oui — 64.1%
2. Non — 28.2%
3. Ne sais pas — 7.7%

39 r. — 160

138 **55.** S'il y avait plus de femmes aux postes de responsabilités syndicales, croyez-vous que les questions des femmes seraient plus et mieux défendues?

1. Oui — 84.1%
2. Non — 7.3%
3. Ne sais pas — 0.5%

38 r. — 161

139 **56.** Croyez-vous nécessaire que les femmes engagées dans le mouvement féministe* occupent des postes de responsabilités syndicales?

1. Oui — 69.2%
2. Non — 20.5%
3. Ne sais pas — 10.3%

39 r. — 162

Seules les femmes répondent aux questions 57 et 58

140 **57.** Si l'action syndicale intégrait davantage la dimension féministe*, le syndicalisme répondrait-il plus à vos attentes et à vos intérêts?

1. Oui — 78.9%
2. Non — 10.5%
3. Ne sais pas — 10.5%

38 r. — 163

141 **58.** Avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel** au niveau de votre participation syndicale?

38 r.

Oui: 18.4% NON: 81.6%

Si oui, spécifiez: _____

142 Si oui, est-ce que cette réalité vous a amenée à ne plus participer?

Oui: NON: 100%

143 **59.** Croyez-vous que les femmes doivent surmonter plus d'obstacles que les hommes dans l'exercice de responsabilités syndicales?

1. Oui — 97.3%
2. Non — 2.7%
3. Ne sais pas

37 r. — 166

Seules les femmes répondent aux questions 60 et 61

144 **60.** Avez-vous déjà participé ou participez-vous à des activités touchant la condition des femmes à l'intérieur de votre syndicat local?

1. Oui — 92.3%
2. Non — 7.7%

39 r. — 167

145 **61.** Avez-vous déjà participé ou participez-vous à des activités touchant la condition des femmes en dehors de votre syndicat local?

1. Oui — 63.2%
2. Non — 36.8%

38 r. — 168

146 **62.** Dans votre syndicat, y a-t-il ouverture à traiter de la question des femmes comme une dimension de l'action syndicale?

1. Oui — 60.5%
2. Non — 2.6%
3. Plus ou moins — 31.6%
4. Ne sais pas — 5.3%

38 r. — 169

147 **63.** Croyez-vous que votre syndicat trouve nécessaire l'existence d'un comité de condition des femmes?

1. Oui — 56.4%
2. Non — 7.7%
3. Plus ou moins — 28.2%
4. Ne sais pas — 7.7%

39 r. — 170

148 **64.** Comment qualifiez-vous la réceptivité des membres de votre syndicat aux questions touchant la condition des femmes?

1. Excellente — 5.6%
2. Bonne — 41.7%
3. Négative — 8.3%
4. Indifférente — 41.7%
4. Ne sais pas — 2.8%

36 r. — 171

149 **65.** Saviez-vous qu'il existe à la CEQ un réseau national réunissant les responsables du dossier des femmes de chaque syndicat local?

1. Oui — 92.3%
2. Non — 5.1%
3. Ne sais pas — 2.6%

39 r. — 172

Seules les femmes répondent aux questions 66-67-68

150 **66.** Le réseau étant un lieu de formation et de conscientisation des femmes, croyez-vous que votre présence au réseau favoriserait votre engagement?

1. Oui — 84.8%
2. Non — 5.3%
3. Peut-être — 7.9%
4. Ne sais pas

38 r. — 173

151 **67.** Croyez-vous que des sessions de formation spécifique sur la condition des femmes vous aideraient à une plus large conscientisation et favoriseraient votre engagement?

1. Oui — 81.1%
2. Non — 10.8%
3. Peut-être — 8.1%
4. Ne sais pas

37 r. — 174

152 **68.** Croyez-vous qu'il soit nécessaire et important que votre syndicat compte un plus grand nombre de militantes de la condition des femmes qui travaillent à l'obtention de changements sociaux significatifs?

1. Oui — 92.1%
2. Non — 7.9%
3. Peut-être
4. Ne sais pas

38 r. — 175

153 **69.** Croyez-vous que, dans l'élaboration de solutions aux problèmes sociaux, la société québécoise doive prendre en compte le discours et les revendications véhiculés par le mouvement féministe?

1. Oui — 89.5%
2. Non — 7.9%
3. Peut-être — 2.6%
4. Ne sais pas

38 r. — 176

154-156 **70.** En période de conflit de travail, quels sont les facteurs qui favorisent votre implication? (Parmi les réponses suggérées, faites 3 choix, en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important)

1er choix

1. L'adhésion aux objectifs de la lutte — 46.2%
2. La détermination à gagner — 10.3%
3. Une occasion privilégiée de faire valoir mes idées
4. Le sentiment que mon opinion a plus de poids qu'en d'autres temps
5. C'est un temps fort de solidarité — 43.6%
6. Une occasion de revaloriser mon métier
7. Autres _____

39 r. — 177 178

157-160 **71.** En période de conflit de travail, quels sont les facteurs qui rendent difficile votre implication? (Parmi les réponses suggérées, faites 5 choix, en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important)

1. La garde des enfants
2. Le manque de soutien de ma conjointe ou de mon conjoint et/ou de mon entourage social et familial
3. La désapprobation ouverte de ma conjointe ou de mon conjoint
4. La lourdeur des tâches domestiques
5. Le désaccord avec les objectifs du conflit
6. La nature des tâches qu'on attend de moi
7. La peur de l'action syndicale
8. La crainte de gâcher les relations futures dans mon milieu de travail
9. La difficulté de répondre aux attentes des enfants et/ou du conjoint
10. Autres – préciser _____

160 161 — 27

72.

1er choix	2ième choix	3ième choix
[illegible]	[illegible]	[illegible]

156 — 38 r.

158 — 37 r.

[illegible]

SECTION IV
STRUCTURES SYNDICALES ET FONCTIONNEMENT

73. Connaissez-vous les statuts et règlements de votre syndicat?

1. Très bien — 17.9%
2. Bien — 46.2%
3. Passablement — 33.9%
4. Pas du tout

39 =

74. Êtes-vous d'accord avec les règles de fonctionnement de votre syndicat quant:

a) au mode d'élection

1. Oui — 92.3%
2. Non — 5.1%
3. Ne sait pas — 2.6%

39 =

b) à la nomination des personnes qui représentent votre syndicat

1. Oui — 87.2%
2. Non — 10.3%
3. Ne sait pas — 2.6%

39 =

c) à la gestion générale du syndicat

1. Oui — 82.1%
2. Non — 7.7%
3. Ne sait pas — 10.3%

39 =

75. Si vous êtes en désaccord (questions 73 et 74 en tout ou en partie), est-ce que vous l'exprimez lors de réunions syndicales?

1. Occasionnellement — 12.5%
2. Régulièrement — 18.8%
3. Rarement — 68.8%

16 =

76. Croyez-vous que dans votre syndicat les membres sont consultés sur les grands dossiers de la Centrale?

1. Oui — 89.5%
2. Non — 7.9%
3. Ne sait pas — 2.6%

38 =

77. Trouvez-vous normal que vos instances exécutives fassent des recommandations sur les dossiers en débat?

1. Oui — 94.7%
2. Non — 5.3%
3. Ne sait pas

38 =

78. Trouvez-vous que vous êtes bien informées et informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision?

1. Oui — 66.7%
2. Non — 10.3%
3. Plus ou moins — 20.5%
4. Ne sait pas — 2.6%

39 =

79. Lors d'assemblées syndicales, trouvez-vous que les procédures:

1. Favorisent la participation — 47.4%
2. Gênent la participation — 36.8%
3. Ne changent rien — 15.8%

38 =

80. Dans l'ensemble, trouvez-vous que les assemblées syndicales sont:

1. Trop fréquentes — 5.1%
2. Assez fréquentes — 79.5%
3. Pas assez fréquentes — 15.4%

39 =

81. Trouvez-vous que les assemblées syndicales sont démocratiques?

1. Oui — 63.2%
2. Plus ou moins — 35.8%
3. Non
4. Ne sait pas

38 =

82. Trouvez-vous que le partage des dossiers syndicaux se fait entre un nombre trop limité de militantes et/ou militants?

1. Oui — 79.5%
2. Non — 10.3%
3. Ne sait pas — 10.3%

39 =

83. Considérez-vous que les dossiers syndicaux sont davantage portés par les hommes que par les femmes?

1. Oui — 71.8%
2. Non — 23.1%
3. Ne sait pas — 5.1%

39 =

84. Quelle place votre syndicat fait-il à la formation syndicale pour outiller les membres?

1. Beaucoup — 20.5%
2. Très peu — 15.4%
3. Assez — 41%
4. Peu — 20.5%
5. Aucune — 2.6%

39 =

85. Si votre syndicat mettait de l'avant de nouvelles formes de partage des responsabilités, cela vous inciterait-il à vous impliquer davantage?

1. Oui — 46.7%
2. Non — 21.6%
3. Ne sait pas — 21.6%

37 =

86. Trouvez-vous que vous êtes assez consulté quant aux prises de décisions concernant:

		Oui	Non
1. Les horaires de travail syndical	39 =	46.7%	51.3%
2. Les heures de réunion syndicales	39 =	53.2%	46.2%

87. Trouvez-vous que l'action militante exige trop d'énergies et de temps pour celles et ceux qui s'impliquent?

1. Oui — 92.1%
2. Non — 7.9%
3. Ne sait pas

38 =

88. À quel moment de la journée ou de la semaine vos réunions syndicales se tiennent-elles? (Numérotez vos cases de 1 à 3, le no 1 étant le plus important)

1. Immédiatement après le travail
2. En soirée
3. En fin de semaine

89. Trouvez-vous que les horaires de réunions tiennent compte des contraintes familiales?

1. Oui — 37.8%
2. Non — 62.2%

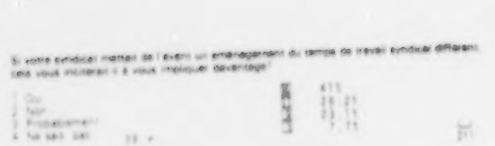
37 =

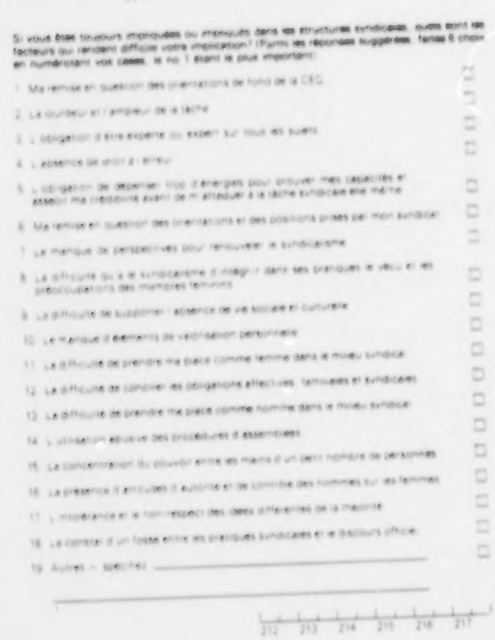
90. Généralement, trouvez-vous que les réunions sont:

1. Trop longues — 46.2%
2. Suffisantes — 53.8%
3. Trop courtes
4. Pas d'opinion

39 =

SECTION V
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX





207 **106. Quel est votre état civil actuel?**

1. Célibat [illegible] 24.[illegible]
2. Mariage [illegible] 25.[illegible]
3. Séparation/Divorce [illegible] 23.[illegible]
4. Veuvage [illegible]
5. Union de fait [illegible] 23.[illegible]

[illegible] 208

208 **106. Quel est le métier ou la profession de votre conjointe ou conjoint?**

1. Administration ou administrateur, directrice ou directeur d'entreprise, d'établissement public, cadre supérieur [illegible] 2.[illegible]
2. Professionnelle ou professionnel (droit, médecine, psychologie, comptabilité, etc.) [illegible] 10.[illegible]
3. Cadre intermédiaire, gérante ou gérant [illegible] 5.[illegible]
4. Enseignante ou enseignant [illegible] 15.[illegible]
5. Travailleuse ou travailleur de bureau et service [illegible] 2.[illegible]
6. Étudiante ou étudiant [illegible]
7. Ouvrière ou ouvrier spécialisé [illegible] 2.[illegible]
8. Ouvrière ou ouvrier non spécialisé [illegible] 2.[illegible]
9. Travailleuse ou travailleur du secteur primaire (agriculture, mines et pêches) [illegible]
10. Conjointe ou conjoint au foyer [illegible]
11. Sans emploi, retraité ou invalide [illegible] 7.[illegible]
12. Ne s'applique pas [illegible] 47.[illegible]

[illegible] 209

209 **107. Occupe-t-elle ou occupe-t-il un emploi?**

1. À temps plein [illegible] 45.[illegible]
2. À temps partiel [illegible] 2.[illegible]
3. Ne s'applique pas [illegible] 51.[illegible]

[illegible] 210

210 **108. Quel est le salaire de votre conjointe ou conjoint?**

1. 40 000 $ et plus [illegible] 2.[illegible]
2. 30 000 $ à 40 000 $ [illegible] 23.[illegible]
3. 20 000 $ à 30 000 $ [illegible] 10.[illegible]
4. 10 000 $ à 20 000 $ [illegible] 7.[illegible]
5. 5 000 $ à 10 000 $ [illegible] 2.[illegible]
6. Ne s'applique pas [illegible] 52.[illegible]

[illegible] 211

211 **109. Avez-vous des enfants?**

Oui / Non — 1 enfant / 2 enfants / 3 enfants

Si oui, combien _____ enfants [illegible] 238 239

110. Quel est l'âge du plus jeune et du plus âgé de vos enfants?

212 a) Plus jeune [illegible] ans [illegible] 240 241

213 Plus âgé _____ ans [illegible] 242 243

111. Si vous êtes en situation de séparation ou de divorce, combien d'enfants avez-vous en:

214 a) Garde partagée _____ enfants — 1 enfant / 2 enfants [illegible] 244 245

215 b) Garde légale _____ enfants — 1 enfant / 2 enfants [illegible] 246 247

216 **112. Opinions et commentaires sur une partie de l'enquête ou sur l'ensemble du questionnaire.**

Communications
CEO

A 84 — CO 9